



## Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social

*El Instituto Mexicano del Seguro Social ofrece al Poder Legislativo de los Estados Unidos Mexicanos el presente Informe, conforme al Artículo Segundo del régimen transitorio del “DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar”, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 2 de julio de 2019.*

**Instituto Mexicano del Seguro Social**  
**Informe de Resultados**  
**Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar**  
**al régimen obligatorio del Seguro Social**

I.	Antecedentes.....	1
A.	Las personas trabajadoras del hogar en el panorama internacional.....	1
B.	Las personas trabajadoras del hogar en México.....	3
C.	La regulación de las personas trabajadoras del hogar en México .....	6
II.	Mandato de la Suprema Corte de Justicia de la Nación .....	9
III.	Acciones del IMSS para cumplir con el mandato de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	10
A.	Reglas de carácter general para la Prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio del Seguro Social.....	10
B.	Ratificación del Convenio 189 .....	14
C.	Modificación a la Ley del Seguro Social (julio 2019).....	14
IV.	Evolución de la Prueba piloto .....	16
A.	Cifras relevantes .....	17
B.	Comparativo INEGI vs. Prueba piloto de personas trabajadoras del hogar .....	22
C.	Prestaciones otorgadas .....	24
D.	Impacto de la pandemia por COVID-19 en la afiliación de personas trabajadoras del hogar .....	25
E.	Fase II de la Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar .....	26
V.	Evaluación de la Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar .....	29
VI.	Consideraciones respecto de la reforma legal para cumplir con el mandato de la Suprema Corte de Justicia de la Nación .....	31
VII.	A N E X O S .....	33
A.	Anexo I.....	34
B.	Anexo II.....	41
C.	Anexo III.....	45
D.	Anexo IV.....	49

## I. Antecedentes

### A. Las personas trabajadoras del hogar en el panorama internacional

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en América Latina y Asia se concentra la mayor parte de las personas trabajadoras del hogar (68%); es decir, personas que desempeñan tareas, entre otras, de limpieza de hogares, cocina, lavado y planchado de ropa, cuidado de niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia del hogar, conducción de automóviles de una familia e incluso cuidado de animales domésticos.

Este grupo de la población se caracteriza por tener poca o nula escolaridad, salarios bajos, largas jornadas, pago en especie. Además, el trabajo del hogar es frecuentemente realizado por personas que migran, ya sea del campo a la ciudad o bien de países en desarrollo a regiones más prósperas. Es de destacar también que este sector, en un 90%, carece de cobertura de seguridad social.

Dada la alta proporción relativa que representa este segmento de la población, particularmente en algunas regiones geográficas, y su condición general de vulnerabilidad, la situación de las personas trabajadoras del hogar ha cobrado relevancia como un tema de política pública de prioritaria atención por parte de países, organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales.

Por ello, en 2011 en la Conferencia Internacional del Trabajo la OIT propuso a los 185 estados miembros de la Organización la ratificación del Convenio 189 (**Anexo I**) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, con el fin de que éstos contrajeran la obligación de implementar una serie de medidas en favor de los trabajadores que se desempeñan en esta actividad. En términos de los señalamientos de la OIT:

*“El **Convenio 189** ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos.”*

Las disposiciones del Convenio 189 buscan atender las causas que explican la situación por la que atraviesan las personas trabajadoras del hogar, y en particular las condiciones de infravaloración de su aportación a la economía, su invisibilidad como parte del tejido social del que forman parte y las condiciones de discriminación en que llevan a cabo su labor.

Desde su entrada en vigor el 5 de septiembre de 2013, a la fecha solamente 30 países (16%) de los 185 países miembros han ratificado el Convenio 189 sobre las personas trabajadoras del hogar<sup>1</sup>.

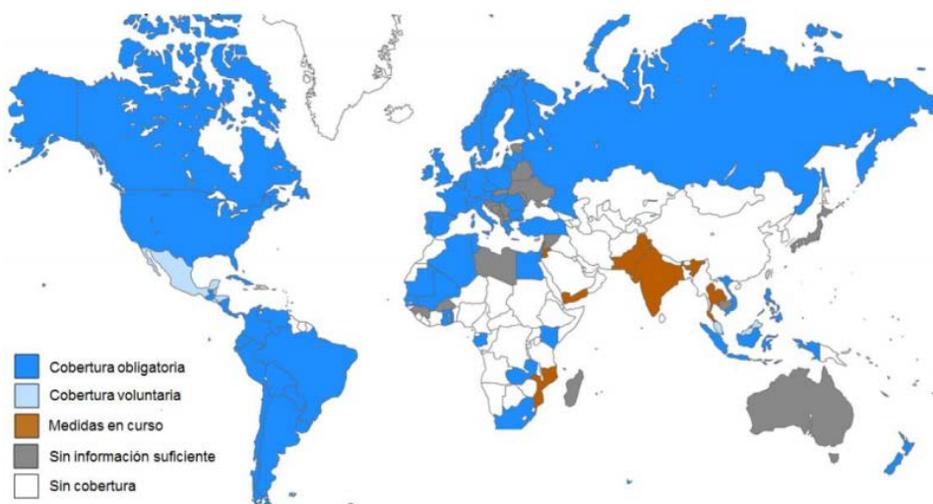
---

<sup>1</sup> A lo largo del documento, cuando se hace referencia al trabajo del hogar se hace alusión a la definición que se utiliza en diversos ámbitos y fuentes de información para referirse al trabajo doméstico.

La baja proactividad de los países respecto de la ratificación del Convenio 189 es representativa de los retos a los que se enfrentan para lograr condiciones de vida dignas para este sector de la población. En el caso de los países miembros que ya han ratificado el Convenio, es de destacar la región de América Latina, en donde no obstante que en muchos casos el acto referido tuvo lugar hace ya varios años, aún no se logra la protección total de las personas trabajadoras del hogar, no obstante que en términos legales tengan derecho, por ejemplo, a la cobertura en materia de seguridad social.

Resulta especialmente significativo que no obstante que en diversos países se cuente con disposiciones legales que otorgan distintas provisiones de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar, no se logre a través de éstas la protección efectiva de los derechos de este importante segmento de la población.

**Países con alguna provisión en seguridad social para la cobertura del trabajo doméstico, por tipo de programa (obligatorio versus voluntario)**



**Fuente:** Documentos de Protección Social. Documento 16. Protección social del trabajo doméstico tendencias y estadísticas, Organización Internacional del Trabajo.

Es decir, no basta que exista un conjunto de disposiciones legales que otorguen derechos; en efecto, el reto de lograr una cobertura de seguridad social completa e integral para las personas trabajadoras del hogar no sólo radica en la imposición de obligaciones normativas. De hecho, el reto también se relaciona con un enfoque integral que considere diversos elementos, por ejemplo, políticas de comunicación permanentes y focalizadas, coordinación con actores clave de la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales, actuación conjunta de todas las instituciones públicas relacionadas con el tema, una regulación propia que reconozca las particularidades tanto de las personas empleadoras como de las personas trabajadoras del hogar, entre otras.

La experiencia internacional muestra también que lograr la debida protección de esta población y el logro de condiciones de trabajo dignas es un proceso que requiere de muchos años, en los que se necesita la actuación permanente de todos los actores involucrados, es decir, de la sociedad en su conjunto.

## B. Las personas trabajadoras del hogar en México

Con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), al cuarto trimestre de 2019 se estiman 2.5 millones de personas de 15 y más años ocupadas en el trabajo del hogar, lo que representa el 4.5% de los 55.7 millones de ocupados en el país a dicho trimestre.

Históricamente, el trabajo del hogar remunerado ha sido una de las ocupaciones con mayor proporción de empleo informal. Al cuarto trimestre de 2019 se estima que aproximadamente 2.4 millones de personas que se dedican al trabajo del hogar, lo hace de manera informal. Esto representa el 96.7% de todos los trabajadores del hogar remunerados ocupados en México (92.5% son asalariados informales, 3.1% son trabajadores informales por cuenta propia y 1.0% son trabajadores informales con percepciones no salariales).

Así, de conformidad con la ENOE, sólo el 3.3% de los ocupados en el trabajo del hogar remunerado (poco más de 82 mil personas) pertenecen al sector formal de la economía y de ellos, el 99% lo hace como trabajadores asalariados formales.

En adición a los indicadores señalados, los resultados de la ENOE permiten analizar esta actividad a partir de diversos atributos:

1. El trabajo del hogar remunerado es una ocupación en la que predomina la mano de obra femenina: el 87.7% de los puestos de trabajo (2.2 millones) corresponde a mujeres. Sus principales actividades son de limpieza y orden en hogares particulares (85.6%), de cuidado de personas (10.2%), lavanderas (3.0%) y planchadoras de hogar, cocineras y vigilantes de hogar (1.1 por ciento).
2. Poco más de 307 mil hombres se encuentran ocupados en el trabajo del hogar remunerado, lo que representa el 12.3% de las plazas laborales en esta actividad. El 36.6% son jardineros, el 28.2% son choferes en hogares particulares y el resto se reparte en diversas ocupaciones.

### Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo del hogar remunerado por tipo de ocupación según sexo 2019

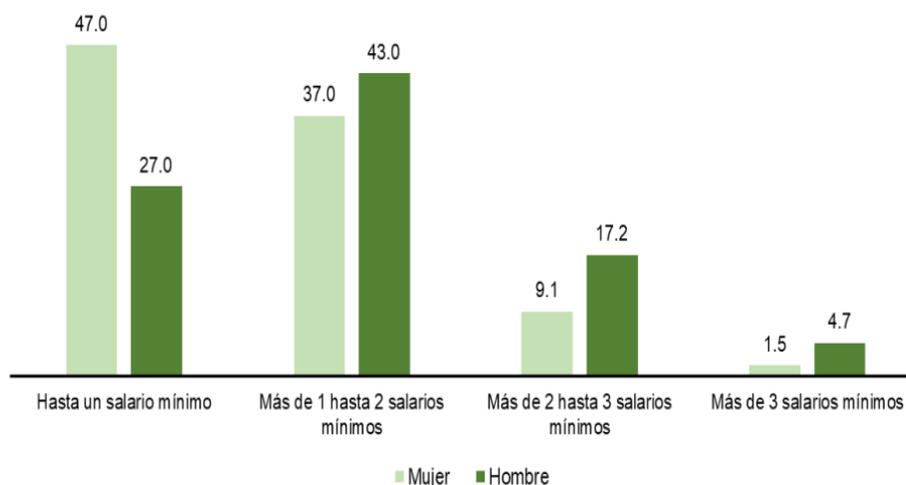
Ocupaciones	Total de trabajadoras(es) del hogar remunerados	Total	Sexo	
			Mujer	Hombre
<b>Trabajadoras(es) del hogar remunerados</b>	2 509 497	100	100	100
Empleadas(os) del hogar	1 935 511	77.1	85.6	16.3
Cuidadores de personas	233 075	9.3	10.2	2.6
Jardineros*	144 219	4.6	0.0	36.8
Choferes	87 728	3.5	3.0	28.2
Lavaderos y Planchadores*	66 032	2.6	3.0	0.1
Vigilantes y porteros*	48 577	1.9	0.1	15.6
Cocineras(os)	24 355	1.0	1.1	0.4

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019, cuarto trimestre.

\*De acuerdo a la definición de personas trabajadoras del hogar de la Ley Federal del Trabajo, los vigilantes y porteros, así como los lavaderos, planchadores y jardineros, no se consideran personas trabajadoras del hogar si no realizan sus actividades dentro de un hogar o si lo hacen de forma esporádica.

- Con relación al nivel educativo, 6.8% de los trabajadores del hogar no cuentan con escolaridad; 37.6% cuentan con educación primaria (al menos con un año aprobado); 36.8% con estudios de secundaria (al menos con un año) y 18.5% cursaron un grado o más de nivel medio superior o superior. Por género, el 39.2% de las mujeres cuentan con estudios de primaria, 37.6% con estudios de secundaria y el 16.4% tiene estudios de educación media superior o superior, en tanto que en el caso de los hombres el 26.7% cuentan con primaria, 31.5% con secundaria y 34.1% con estudios de educación media superior o superior.
- En cuanto al nivel de percepciones, también se registran diferencias de acuerdo al género. De las mujeres ocupadas en el trabajo del hogar, 47% tiene percepciones de hasta un salario mínimo y en los hombres la proporción es de 27%, en tanto que el 4.7% de los hombres se encuentran en un rango de ingresos de tres salarios mínimos o más, y únicamente 1.5% de las mujeres alcanzan este nivel.

**Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo del hogar por nivel de ingresos según sexo 2019**

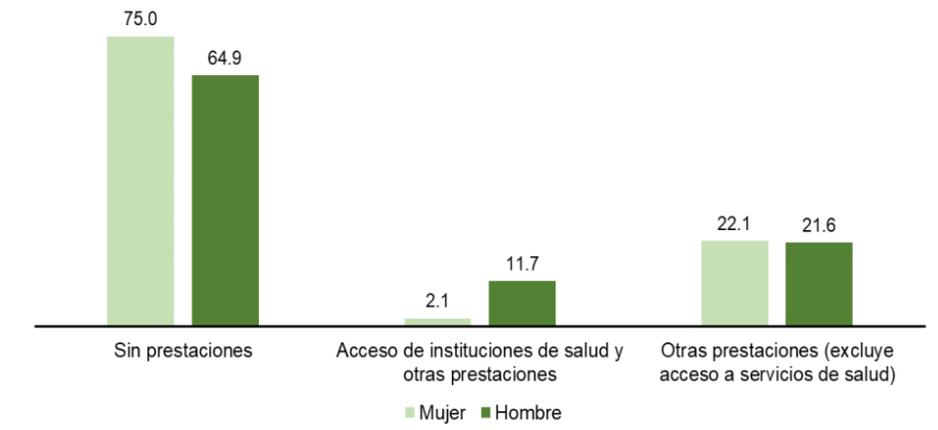


**Nota:** La suma de los porcentajes por sexo no suman 100 debido a que no se gráfica el no especificado.

**Fuente:** INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019, cuarto trimestre.

- Es de destacar que el 73.8% de las personas que realizan trabajo del hogar remunerado no cuentan con prestaciones laborales, situación que se acentúa en el caso de las mujeres, ya que 75% de ellas no tiene ninguna prestación; en el caso de los hombres el indicador es de 64.9 por cierto. Asimismo, únicamente el 2.1% de las mujeres que realizan labores del hogar de forma remunerada cuentan con acceso a servicios de salud como prestación laboral, mientras que 11.7% de los hombres declararon contar con acceso a servicios de salud como prestación.

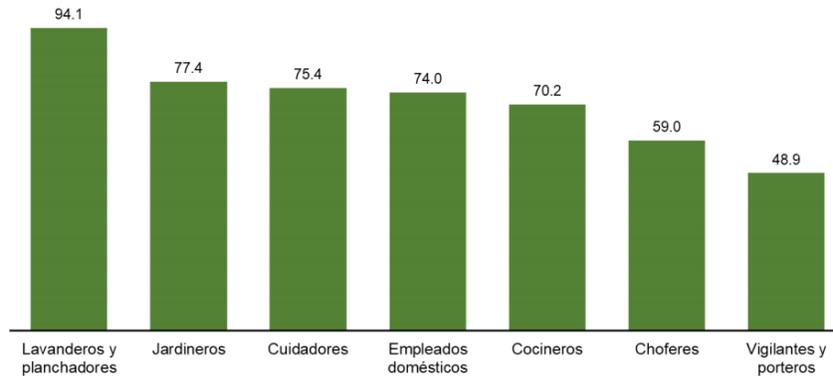
**Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada en trabajo del hogar por condición de acceso a prestaciones laborales según sexo 2019**



**Nota:** La suma de los porcentajes por sexo no suman 100 debido a que no se gráfica el no especificado.  
**Fuente:** INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019, cuarto trimestre.

6. De acuerdo a la ocupación, 94.1% de las personas con actividades de lavanderas y planchadoras no cuentan con prestaciones laborales, mientras que los vigilantes y porteros son los que cuentan con menor porcentaje de ocupados sin prestaciones laborales (48.9%), seguidos de los choferes con 59.0 por ciento.

**Porcentaje de la población de 15 años y más ocupada en trabajo del hogar por tipo de ocupación según condición de no contar con prestaciones laborales**



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2019, cuarto trimestre. Base de datos.

Es importante aclarar que debido a la emergencia sanitaria por COVID-19, el INEGI detuvo el levantamiento de la ENOE durante el primer semestre de 2020. Esta se sustituyó por la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), la cual no tiene las mismas características ni desagregación que la ENOE. Sin embargo, al comparar la evolución temporal de las personas que realizan las actividades vinculadas al trabajo del hogar remunerado, se observa una relativa estabilidad tanto de la proporción de la ocupación total como de la distribución por género.

Al primer trimestre de 2020, último periodo para el que se cuenta con información actualizada, cuya fuente es la ETOE, se registran 2.4 millones de personas trabajadoras informales que realizan actividades remuneradas en el hogar, de las cuales el 91.6% son mujeres y el 8.4% son hombres.

**Evolución del Trabajo del hogar remunerado informal 2019 - 2020**

Año	2019				2020
	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Primero
Mujeres	2,171,879	2,162,505	2,163,171	2,172,129	2,192,375
Hombres	218,458	210,935	232,657	243,939	201,694
<b>Total</b>	<b>2,390,337</b>	<b>2,373,440</b>	<b>2,395,828</b>	<b>2,416,068</b>	<b>2,394,069</b>

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

### C. La regulación de las personas trabajadoras del hogar en México

En la normatividad mexicana, la materia laboral se regula por disposición constitucional por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en el caso de las personas trabajadoras del hogar también por la Ley de Seguro Social (LSS).

Ambas leyes cuentan con apartados especiales para el tratamiento de lo que se denomina como trabajo del hogar. En 2019 ambas leyes fueron reformadas por el Poder Legislativo, y en particular la LFT sufrió dos modificaciones respecto a las personas trabajadoras del hogar, la primera el 1 de mayo de 2019 y la segunda el 2 de julio de 2019.

Antes de las reformas señaladas, para efectos de la LFT se preveían algunas disposiciones específicas aplicables a los patrones y a las personas trabajadoras del hogar, como sigue:

#### **“...CAPITULO XIII**

##### **Trabajadores Domésticos**

**Artículo 331.** *Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.*

**Artículo 332.** *No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:*

*I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y*

*II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.*

**Artículo 333.** Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

**Artículo 334.** Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

**Artículo 335.** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

**Artículo 336.** Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

**Artículo 337.** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

*I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato (sic) de palabra o de obra;*

*II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y*

*III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.*

**Artículo 338.** Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

*I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;*

*II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y*

*III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.*

**Artículo 339.** En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.”

Por su parte, en la LSS promulgada en 1995, que entró en vigor el 17 de julio de 1997, se consideraba como sujetos a la incorporación voluntaria en el régimen obligatorio del Seguro Social a los “trabajadores domésticos”. Según lo anterior, además de que su aseguramiento no era obligatorio, no se otorgaba la cobertura integral de aseguramiento que prevé la LSS para el resto de los trabajadores. Las disposiciones específicas en esta materia eran:

**“...Artículo 13.** Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

...

**II. Los trabajadores domésticos...”**

**“...Artículo 222.** La incorporación voluntaria de los sujetos a los que se refiere el presente capítulo se realizará por convenio y se sujetará a las siguientes modalidades:

....

**II. El esquema de aseguramiento, para los sujetos que señala éste capítulo, comprende:**

**b) Para los sujetos a que se refiere la fracción II del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos;”**

Así, las personas trabajadoras del hogar no contaban con la protección de los cinco seguros que prevé la LSS para el resto de los trabajadores.

	Seguro de Enfermedades y Maternidad		Seguro de Riesgos de Trabajo		Seguro de Invalidez y Vida		Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez			Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales	
	PE*	PD**	PE*	PD**	Invalidez	Vida	R	C	V	PS	Guarderías
Trabajadoras(es) sujetos a aseguramiento del régimen obligatorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Trabajadoras(es) del hogar	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		

\*PE= Prestaciones en especie: Atención médica farmacéutica y hospitalaria; \*\*PD= Prestaciones en dinero: Pago de incapacidades y pensión; R= Retiro; C= Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; PS= Prestaciones Sociales.

Es importante resaltar que la atención del Seguro de Enfermedades y Maternidad estaba sujeta a restricciones al aseguramiento (no se permitía la afiliación de personas con ciertos padecimientos) y tiempos de espera para la atención médica.

## II. Mandato de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

El 5 de diciembre del 2018, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió el amparo a la trabajadora del hogar María Rosario Garduño Gomez, quien demandó a su patrón ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, por el pago de la indemnización constitucional y salarios caídos, entre otras prestaciones, así como la inscripción retroactiva ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

No obstante la resolución no favoreció a la trabajadora del hogar que promovió el amparo, la resolución del amparo tuvo una gran trascendencia al declarar la inconstitucionalidad del artículo 13, fracción II, de la Ley del Seguro Social y, en consecuencia, su inaplicabilidad, amparando para los efectos siguientes:

Por un lado, poner en conocimiento del IMSS la discriminación que genera el excluir a las personas trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del Seguro Social, así como la ineficacia del régimen voluntario de seguridad social.

Por el otro, se obliga al IMSS a que, al término del año de 2019, implemente un programa piloto que tenga por objeto diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar con base a los siguientes lineamientos:

- Contar con condiciones no menos favorables que las establecidas para los demás trabajadores.
- Tomar en cuenta las particularidades del trabajo del hogar.
- Resultar de fácil implementación para los patrones en función de maximizar su aplicación en la práctica y evitar que se eluda su cumplimiento.
- No puede ser de carácter voluntario, sino imperativo.
- Debe ser viable para el propio IMSS desde el punto de vista financiero. Se deberá considerar un salario base de cotización específico que atienda a la realidad social y al pago promedio que se realiza como contraprestación por la realización del trabajo del hogar.
- Se deberá explorar la posibilidad de facilitar administrativamente el cumplimiento de las obligaciones que deriven de este régimen a los patrones, tomando en consideración que se trata en su mayoría de jefas de familia; principalmente, ponderar que la incorporación al nuevo régimen especial se debe hacer eximiendo a los patrones de encontrarse inscritos ante el SAT, lo cual se estima viable en tanto que el IMSS, en su actuación fiscal, no depende de la referida autoridad, sino que cuenta con las facultades suficientes para fiscalizar, determinar, sancionar y ejecutar cualquier incumplimiento en la materia.
- En un plazo no mayor a 18 meses a partir de la implementación del referido programa piloto, el IMSS se deberá encontrar en aptitud de proponer al Congreso de la Unión las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema especial de seguridad social.
- En un plazo no mayor a tres años, se busca lograr obtener la seguridad social efectiva y suficiente a la totalidad de las personas trabajadoras del hogar.

### III. Acciones del IMSS para cumplir con el mandato de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

#### A. Reglas de carácter general para la Prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio del Seguro Social

En atención al mandato de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y con la convicción de la necesaria incorporación de las personas trabajadoras del hogar a las mismas prestaciones que marca la LSS para el resto de los trabajadores, el 29 de marzo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el ACUERDO ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único, relativo a las Reglas de carácter general para la Prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social, aprobado por el Consejo Técnico del Instituto en su sesión del 30 de enero de 2019 (**Anexo II**).

La aprobación de este instrumento normativo, en el mismo mes de la notificación de la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, permitió poner en operación la Prueba piloto diseñada en el Instituto con recursos materiales, presupuestales y humanos propios, en el mes de abril, iniciándose con ello la vigencia a partir del mes de mayo.

Para ello se implementó, antes del plazo establecido -diciembre de 2019-, un aplicativo para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar, que posibilita realizar dicho proceso en línea o bien en ventanillas de las Subdelegaciones.

#### ***Esquema simplificado para la inscripción y pago***

La Prueba piloto de personas trabajadoras del hogar se diseñó con un esquema simplificado de incorporación y pago, atendiendo el mandato de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de considerar las características especiales y diferenciadas tanto de los patrones como de los trabajadores.

A continuación, un comparativo del esquema simplificado del trámite para los patrones de personas trabajadoras del hogar en relación a los patrones del esquema ordinario:

<b>Patrón del régimen obligatorio</b>	<b>Patrón de persona trabajadora del hogar</b>
El patrón requiere contar con un RFC.	El patrón no requiere contar con RFC.
Presenta aviso de alta patronal e inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo.	No se requiere generar un registro patronal ni llenar el formato de Seguro de Riesgos de Trabajo; el sistema lo asigna automáticamente.
Debe calcular las cuotas obrero patronales a enterar.	No calcula sus cuotas; el sistema realiza los cálculos para la aportación patronal y la de la persona trabajadora del hogar.
Debe presentar movimientos afiliatorios de alta y baja de trabajadores o modificación de salarios en un sistema expreso para ello.	No presenta movimientos afiliatorios de alta, baja o modificación de salarios.

Con ello, para la incorporación de la persona trabajadora del hogar –con base en la Prueba piloto- sólo se requiere contar con los siguientes datos:

1. El Número de Seguridad Social (NSS) de la persona trabajadora del hogar.
2. Correo electrónico.
3. Domicilio de la persona trabajadora del hogar.
4. Indicar salario mensual.
5. Señalar si trabaja con uno o más patrones y cuántos días labora con cada uno, así como en su caso los domicilios donde labora.

Según la información registrada en el aplicativo, el sistema calcula la cuota mensual y en el caso de varios patrones, el sistema establece la proporción correspondiente a cubrir por cada patrón y genera la línea de captura para el pago, el cual puede realizarse en ventanilla o portal bancario, dentro de los 20 primeros días de cada mes. Contra el pago procede el aseguramiento a partir del primer día del mes inmediato posterior al pago.

Finalmente, la persona trabajadora del hogar deberá registrarse en su clínica y, de ser el caso, registrar a su núcleo familiar.

El procedimiento de inscripción y pago diseñado bajo este esquema simplificado, junto con la posibilidad de hacerlo punta a punta a través de medios electrónicos, permite que el mismo pueda realizarse totalmente en menos de 10 minutos y con un mínimo de información requerida a los patrones y a las personas trabajadoras del hogar.

### ***Cobertura integral***

La Prueba piloto protege a las personas trabajadoras del hogar con los cinco seguros que la Ley del Seguro Social prevé, de igual forma y bajo las mismas condiciones que para el resto de los trabajadores:

- **Seguro de Enfermedades y Maternidad.** Atención médica, farmacéutica y hospitalaria, para el asegurado y sus beneficiarios legales. Pago de incapacidades por enfermedad general.
- **Seguro de Riesgos de Trabajo.** Atención médica, farmacéutica y hospitalaria, para el asegurado, rehabilitación, órtesis y prótesis. Incapacidad por accidente de trabajo y enfermedad de trabajo. En su caso, pensión.
- **Seguro de Invalidez y Vida.** Pensión en caso de invalidez para el asegurado y para los beneficiarios legales deudos del asegurado.
- **Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.** Ahorro para pensión.
- **Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.** Estancias infantiles para el cuidado de menores y actividades de esparcimiento (deportivas y culturales).

Es de destacar también que esta Prueba piloto opera sin restricciones ni tiempos de espera para la atención médica, farmacéutica y hospitalaria.

## Difusión y asesoría

La difusión y asesoría para llevar a cabo la Prueba piloto se realizó por diferentes medios:

- Se desarrolló un micrositio en la página web del Instituto [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx) que cuenta con simulador de cuotas y tutorial para el manejo del sistema, apartado de preguntas frecuentes e hipervínculo directo al trámite.

The screenshot shows the IMSS website page for 'Personas trabajadoras del hogar'. The page features a header with the IMSS logo and navigation links. Below the header, there is a main banner with the text 'Con seguro trabajas mejor' and an illustration of a family. Below the banner, there are several navigation buttons: '¿Cómo lo hago?', 'Preguntas frecuentes', 'Calcula el pago de tus cuotas', 'Ingreso al sistema', and 'Contacto'. The page also includes a section for 'Beneficios' and a list of services provided to affiliated workers.

## ¿Cómo lo hago?

Pasos para incorporación al IMSS de Personas Trabajadoras del Hogar

The screenshot shows a video player with a play button in the center. The video title is 'Incorporación de las personas trab...'. Below the video player, there is a caption that reads 'Una vez que hayas reunido estos datos,'.

## Calculadora de cuotas obrero patronales 2019 para personas trabajadoras del hogar

Instrucciones: Selección el mes que deseas calcular, captura tu salario mensual, el nombre del patrón y los días que laboras durante el mes con cada uno.

Mes a Calcular*:	Días del Periodo*:		
Enero	31		
Salario Mensual*:	<input type="text"/>		
	<input checked="" type="radio"/> Centro <input type="radio"/> Frontera		
# Nombre del patrón	Días laborados en el mes	Cuota obrera	Cuota patronal
1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Número de días:			
<input type="text"/>		Total a pagar	
<input type="button" value="Agregar patrón"/>		<input type="button" value="Eliminar patrón"/>	
* Campos obligatorios.			
<input type="button" value="Calcular"/>			

Además, se difundió información en torno a la Prueba piloto mediante:

- Redes sociales institucionales.
- Prestadores de servicio social que se habilitaron en las oficinas administrativas del IMSS para orientar a los patrones y personas trabajadoras del hogar.
- Mensajes de radio.

Caben destacar los diversos eventos y foros en los que participó el Instituto, especialmente los denominados **“Diálogos por el trabajo del Hogar”**, que permitieron al IMSS escuchar y tomar en cuenta las perspectivas y opiniones tanto de expertos como de diversas organizaciones de la sociedad, así como resolver los cuestionamientos que surgieron a partir del lanzamiento de la Prueba piloto y de sus primeras afiliaciones de las personas trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social.

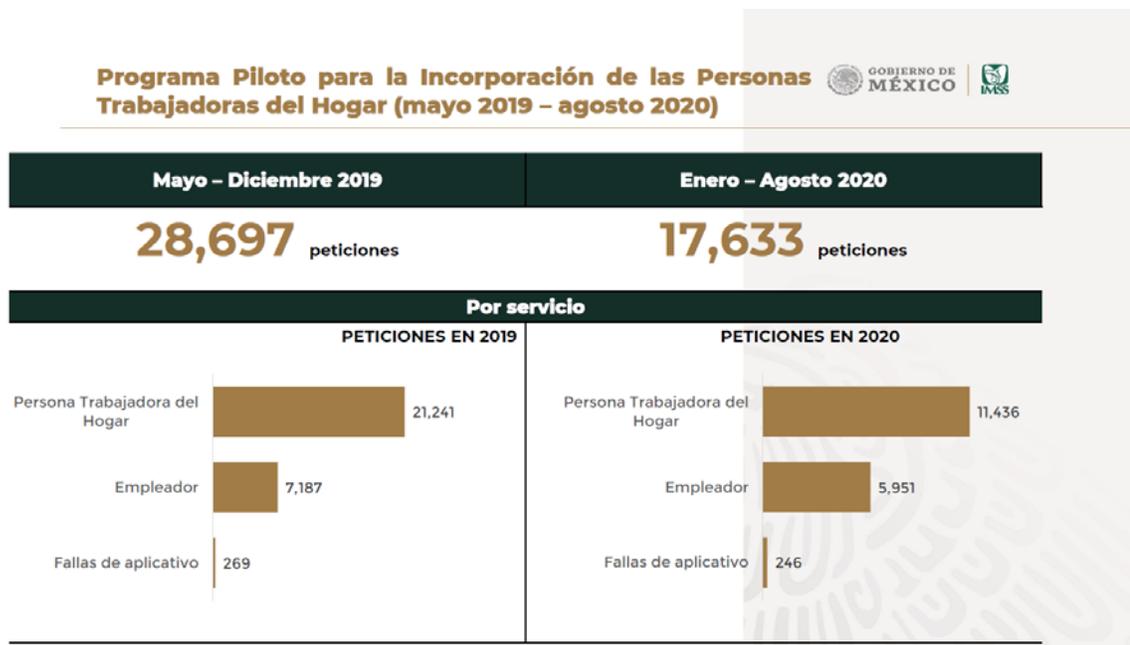
En el marco de tales diálogos, se realizaron cinco sesiones técnicas en los estados en los que principalmente residen las personas trabajadoras del hogar remuneradas (Michoacán, Chihuahua, Quintana Roo, Nuevo León y Oaxaca), con la participación de diversos agentes estratégicos que integraron las mesas:

- Trabajadoras y trabajadores del hogar.
- Empleadores.
- Académicos.
- Organizaciones Civiles.
- Autoridades de los Estados.
- Organismos Internacionales.
- Grupos de empresarios.
- Funcionarios del Instituto.

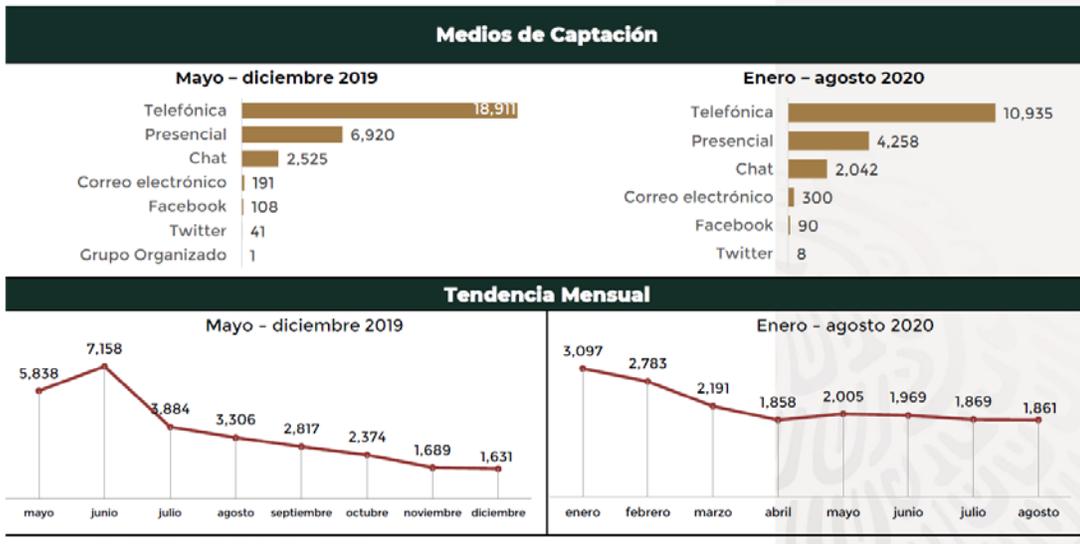
**Centro de contacto IMSS, CCIMSS**

Uno de los canales principales a través del cual se ha tenido contacto con empleadores y personas trabajadoras del hogar es el Centro de Contacto del IMSS (CCIMSS), por medio del cual se reciben peticiones de orientación de la ciudadanía por diversas vías: telefónica, presencial, chat, correo electrónico, Facebook y Twitter.

A través de este medio de contacto se han atendido más de 46 mil solicitudes de información y orientación desde el inicio de la Prueba piloto.



**Programa Piloto para la Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar (mayo 2019 – agosto 2020)**



**B. Ratificación del Convenio 189**

El 3 de julio de 2020, el Gobierno de México, representado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social acompañada por la Secretaría de Relaciones Exteriores, hizo el depósito de manera virtual a la Organización Internacional del Trabajo, de la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el cual busca asegurar progresivamente la promoción y la protección efectivas de sus derechos humanos, laborales y su seguridad personal. Esta ratificación entrará en vigor en julio de 2021.

Este hecho marca un hito para el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en México y está en línea con la política de la actual Administración de brindar derechos plenos a todos los grupos sociales del país, y de manera especial a los grupos de población más vulnerables, como es el caso de las personas trabajadoras del hogar.

**C. Modificación a la Ley del Seguro Social (julio 2019)**

El 2 de julio de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la modificación que tuvo a bien establecer el Congreso de la Unión a la LSS, en sus artículos 12 y 13, a fin de incorporar a las personas trabajadoras del hogar como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio del Seguro Social, como sigue:

**“Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:**

**I. ...**

**II. Los socios de sociedades cooperativas;**

*III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes, y*

**IV. Las personas trabajadoras del hogar.**

**Artículo 13.** *Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:*

*I. ...*

*II. Se deroga.*

*III. a V. ...*

*...*

*...”*

**(Énfasis añadido)**

Estas modificaciones tienen dos implicaciones imprescindibles para eliminar la inconstitucionalidad de la norma antes prevista en la LSS que consideraba la incorporación de las personas trabajadoras del hogar como voluntaria y con restricciones para el acceso a la seguridad social integral. Ahora la norma contempla la obligatoriedad para el patrón de incorporar a las personas trabajadoras del hogar y que éstas se encuentren cubiertas con todas las prestaciones de seguridad social que la propia Ley prevé.

Según los artículos transitorios que las y los legisladores del Congreso de la Unión previeron, cabe destacar: primero, la necesidad de elaborar el presente informe —y su entrega al H. Congreso de la Unión— una vez transcurridos 18 meses del inicio de la Prueba piloto; y en segundo lugar, el plazo de seis meses posterior para que la incorporación de las personas trabajadoras del hogar se vuelva obligatoria, durante el cual la incorporación a la Prueba piloto continua siendo voluntaria:

**“Transitorios**

**Primero.-** *Publíquese en el Diario Oficial de la Federación.*

**Segundo.-** *En cumplimiento con la resolución del Amparo Directo 9/2018 (relacionado con el Amparo Directo 8/2018), emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y derivado de los resultados que arroje la evaluación del denominado Programa Piloto que ha implementado el Instituto Mexicano del Seguro Social desde el día 1 de abril de 2019, en términos de la obligación así impuesta por el máximo Tribunal Constitucional al referido Instituto, éste último deberá compartir con el Legislativo un informe preliminar, una vez transcurridos los 18 meses del referido Programa, en el que incluirá en términos*

generales los avances logrados y problemáticas encontradas, mismas que servirán de base para las iniciativas legales que con mayor detalle definirán en su momento los aspectos de supervisión, inspección, salarios mínimos por oficio, así como las formalidades administrativas que se consideren necesarias para lograr la certidumbre y plena efectividad que se requiere.

**Tercero.-** En consecuencia de lo referido en el Transitorio que precede, las disposiciones relativas a la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio de seguridad social iniciarán su vigencia una vez que se realicen las adecuaciones y reservas legales necesarias para dar completa operatividad al reconocimiento del derecho a que se refiere este Decreto, debiendo quedar totalmente concluida en un plazo no mayor a 6 meses contados a partir de la culminación del Programa Piloto y entrega al Legislativo del informe aludido en el citado dispositivo que antecede.

**Cuarto.-** Hasta en tanto entren en vigor las disposiciones contenidas en el presente Decreto referentes a la Ley del Seguro Social para comprender el trabajo del hogar en el régimen obligatorio, el patrón garantizará la atención médica y los gastos por concepto de sepelio.”

Es necesario también conocer (**Anexo IV**) la reforma en la Ley de Federal del Trabajo, realizada por el Congreso de la Unión durante 2019, que modifica la normatividad en materia de personas trabajadoras del hogar, reconociéndolas como tal e incorporando derechos que el resto de los trabajadores gozan pero también atendiendo las particularidades del trabajo del hogar.

La LFT, a diferencia de lo que se establecía previo a la reforma, define quién es persona trabajadora del hogar y sus derechos, destacando la necesidad de contar con un contrato donde se fijen sus prestaciones, entre las que se incluyen días de descanso, vacaciones, aguinaldo, acceso obligatorio a la seguridad social, la no discriminación y el trato digno de las personas trabajadoras del hogar; sin embargo, establece que los patrones de las mismas no estarán obligados a aportar en el fondo de vivienda (artículo 146 de la LFT concatenado con el artículo 136).

#### **IV. Evolución de la Prueba piloto**

En los 18 meses de implementación de la Prueba piloto, la incorporación de las personas trabajadoras del hogar ha sido creciente, lo que demuestra la aceptación favorable por parte de la sociedad del aseguramiento del sector, subrayando que la Prueba piloto no tiene un carácter obligatorio.

Así, el resultado alcanzado es relevante debido a que aún no hay sanciones para el patrón que omita la incorporación de las personas trabajadoras del hogar. Ahora bien, la obligatoriedad normativa a la que se llegará es una condición necesaria pero no suficiente; los países de América Latina con mejores esquemas de protección de la seguridad social han transitado, incluso durante décadas, para lograr la incorporación de las personas trabajadoras del hogar. De este modo, aun en los casos más exitosos, el porcentaje de cobertura que se ha alcanzado ronda el 50% del total.

## Cobertura de personas trabajadoras del hogar. Países Seleccionados.

País	Año de inicio de la legislación obligatoria	Años desde el inicio de obligatoriedad de la incorporación al 2015	Número de personas trabajadoras del hogar* (miles)	Personas trabajadoras del hogar con cobertura de seguridad social (% , 2015)
<b>Perú</b>	2003	12	367.4	24.6
<b>Costa Rica</b>	1943	72	116.3	30.5
<b>Chile</b>	1998	17	284.8	48.8
<b>Ecuador</b>	1997	18	217.9	49.4
<b>Bolivia</b>	2003	12	124.5	4.4
<b>El Salvador*</b>	2010	5	99.1	1.9
<b>Panamá</b>	2007	8	89.4	12.7

**Fuente:** Elaboración propia con base en los datos del Panorama Laboral para América Latina (2015 y 2017) con datos de la cobertura contributiva del trabajo doméstico para 2015 y Documentos de Política de Protección Social, Documento 16, Protección Social del Trabajo Doméstico, Tendencias y Estadísticas, y Banco Mundial (<https://databank.worldbank.org/home.aspx>).

\* Régimen voluntario.

En el caso mexicano, si bien la Suprema Corte de Justicia de la Nación otorgó un plazo de un año para implementar la Prueba piloto, el Instituto acertó los plazos y transcurridos los 18 meses de la misma, el IMSS pondrá en funcionamiento una nueva fase de la Prueba piloto, donde se reflejan las lecciones aprendidas durante ésta.

El reto no es menor, ya que debido al tamaño de la población y la diversidad demográfica, cultural y la extensión territorial del país, lograr mejorar los niveles de cobertura de la seguridad social requiere del apoyo de los Poderes de la Unión, de las organizaciones de trabajadores y de la sociedad en su conjunto.

### A. Cifras relevantes

#### ***Estadísticas básicas***

Al mes de septiembre se tiene una afiliación de 25,369 personas trabajadoras del hogar vigentes.

- De mayo de 2019 a septiembre de 2020, el número de personas trabajadoras del hogar se incrementó 2,129%; esto representa 9,025.5% de las que están aseguradas bajo el esquema voluntario.
- El 69% de las personas trabajadoras del hogar son mujeres.
- El 24% del total se ubica en la Ciudad de México y el Estado de México.

### Personas trabajadoras del hogar incorporadas en la Prueba piloto



Fuente: Elaboración propia con base en los registros institucionales.

Conviene destacar el salario promedio con el que se está realizando la afiliación de las personas trabajadoras del hogar, de 5,115 pesos al mes de septiembre. Este salario es 25% superior al salario promedio de las trabajadoras del hogar afiliadas en la modalidad voluntaria y 7.0% mayor al registrado al inicio de la Prueba piloto.

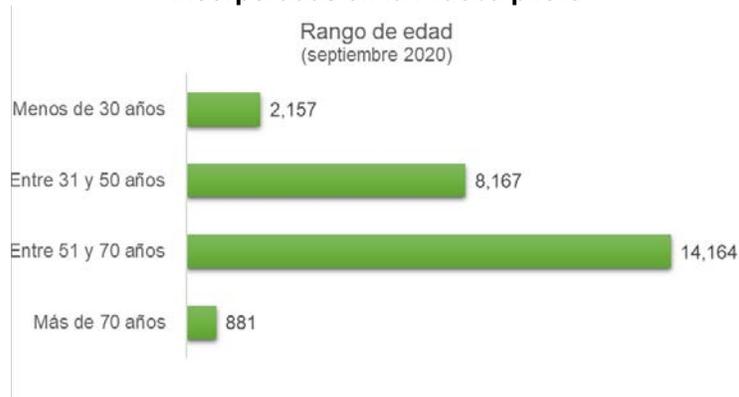
### Personas trabajadoras del hogar por tipo de afiliación Septiembre 2020



Fuente: Elaboración propia con base en los registros institucionales.

Del total, 17,610 (69%) son mujeres, con una edad promedio de 50 años, y 7,759 (31%) son hombres con una edad promedio de 51 años. La distribución por rango de edad es la siguiente:

### Distribución por rango de edad de las personas trabajadoras del hogar incorporadas en la Prueba piloto

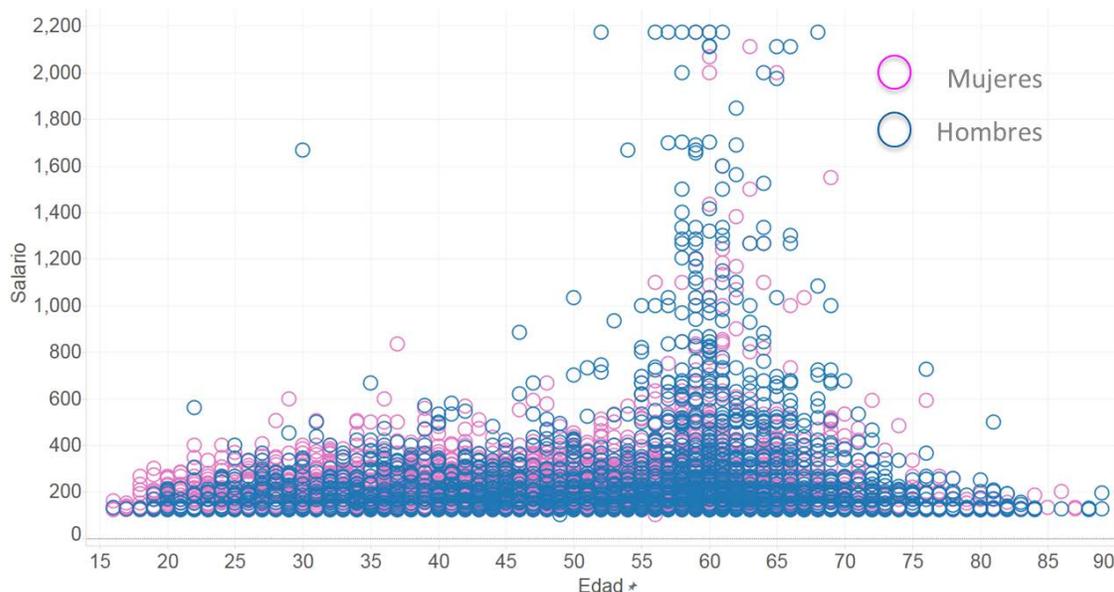


Fuente: Elaboración propia con base en los registros institucionales.

Al analizar la afiliación de las personas trabajadoras del hogar considerando su edad, género y salario, se puede observar que existe una concentración relativa de personas hasta un salario de 300 pesos diarios, y los salarios más altos se observan en personas de entre 55 y 65 años. A nivel agregado se registra una distribución similar por género, si bien en las personas de género masculino se observa una distribución ligeramente más sesgada hacia altos salarios con relación a la distribución de las personas de género femenino.

Al mes de septiembre de 2020, de las 25,369 personas trabajadoras del hogar, el 97% (24,589) del total tienen un solo patrón y 3% (780) tienen más de un patrón.

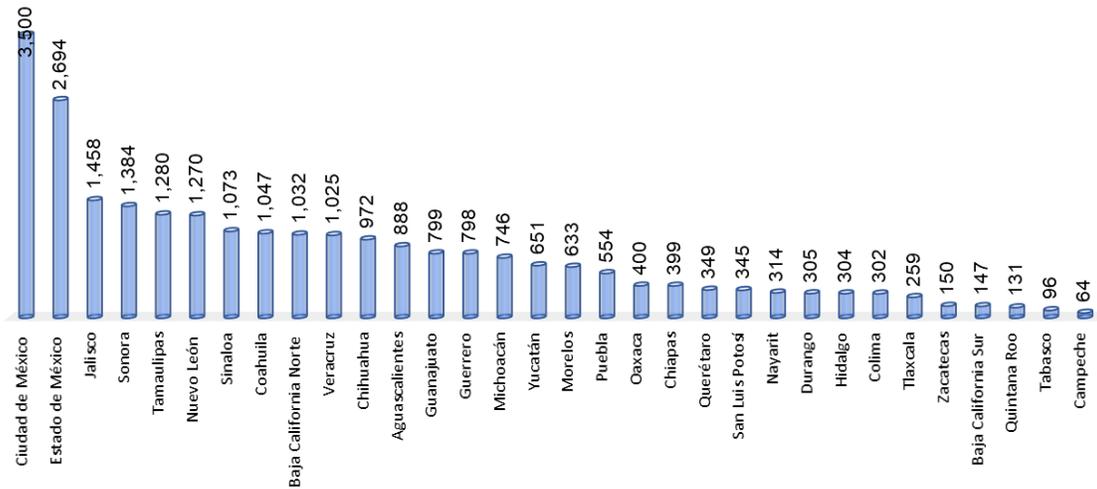
### Personas trabajadoras del hogar por edad, género y salario Septiembre 2020



Fuente: Elaboración propia con base en los registros institucionales.

Por entidad federativa, destacan los casos de Ciudad de México, Estado de México, Jalisco, Sonora, Tamaulipas, Nuevo León, Sinaloa, Coahuila, Coahuila, Baja California y Veracruz, que concentran el 62% del total.

**Personas trabajadoras del hogar por entidad federativa  
Septiembre 2020**



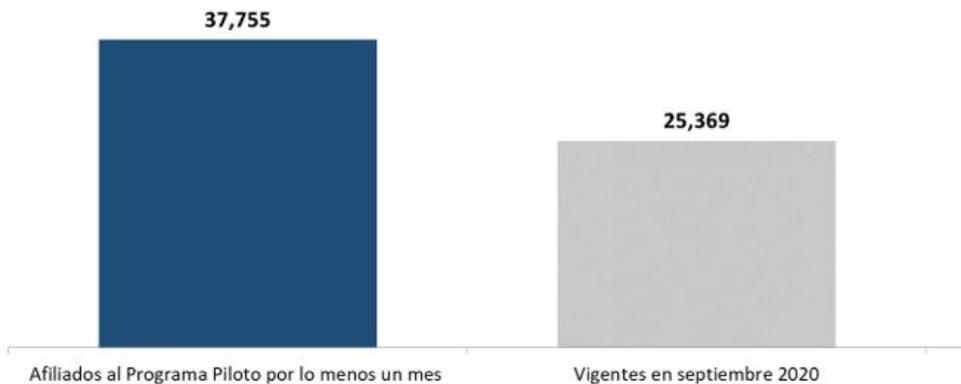
Fuente: Elaboración propia con base en los registros institucionales.

### ***Dinámica laboral***

Entre mayo de 2019 y septiembre de 2020 se han afiliado 37,755 personas distintas por lo menos un mes.

No obstante que el país se encuentra atendiendo aún los impactos de la pandemia por COVID-19, se continúa observando una tendencia positiva en el aseguramiento en la Prueba piloto.

**Dinámica Laboral de las Personas Trabajadoras del Hogar  
Septiembre 2020**

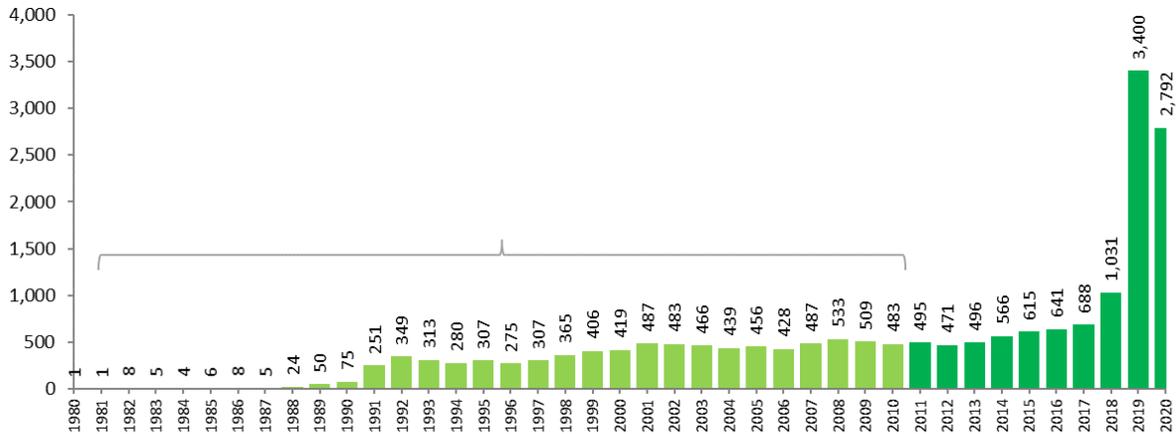


Fuente: Elaboración propia con base en los registros institucionales.

## Historial laboral

De las 25,369 personas trabajadoras del hogar vigentes a septiembre de 2020, 19,780 contaron en algún momento con historial laboral previo en el IMSS. Es de destacar que de las personas con historial laboral, el 40% tuvo su última baja hace más de 10 años.

**Historial laboral ante el IMSS de las personas trabajadoras del hogar  
Septiembre 2020**



Fuente: Elaboración propia con base en los registros institucionales.

## Beneficiarios

La cobertura integral en materia de seguridad social cubre a los beneficiarios legales de las personas trabajadoras del hogar –su núcleo familiar-, no sólo a los asegurados titulares, y consiste en un rango muy amplio de servicios y prestaciones sociales, no sólo de servicios médicos.

Al mes de septiembre de 2020 se tiene una afiliación de 25,369 personas trabajadoras del hogar vigentes, de las cuales 20,903 han registrado beneficiarios. Por tipo de beneficiario, 18,046 corresponden a hijos; 6,642 a cónyuges, concubina o concubinario, y 4,177 a madre o padre.

Si se considera tanto a los asegurados titulares como a los beneficiarios potenciales, dado que no todos los beneficiarios son registrados, la Prueba piloto al mes de septiembre ha beneficiado a más de 80 mil personas.

## Migraciones

Uno de los beneficios de la Prueba piloto de personas trabajadoras de hogar es contar con estadísticas que permiten analizar a este segmento de la población desde distintas vertientes. Una de ellas consiste en identificar las migraciones asociadas al fenómeno del trabajo en el hogar.

Como se puede observar, el 19.6% de las personas trabajadoras del hogar nacieron en la región sur del país; sin embargo, solo el 7.7% de total trabaja en la misma. Es decir, existe una migración importante de personas cuyo lugar de nacimiento es el sur del país, hacia su zona centro para desempeñar este tipo de labores, en tanto que también se puede observar una migración importante de personas originarias de la zona centro norte hacia la región norte del país.

**Migraciones de las personas trabajadoras del hogar  
Septiembre 2020**



Cifras con base en la Prueba Piloto de Personas Trabajadoras del Hogar a mayo 2020.

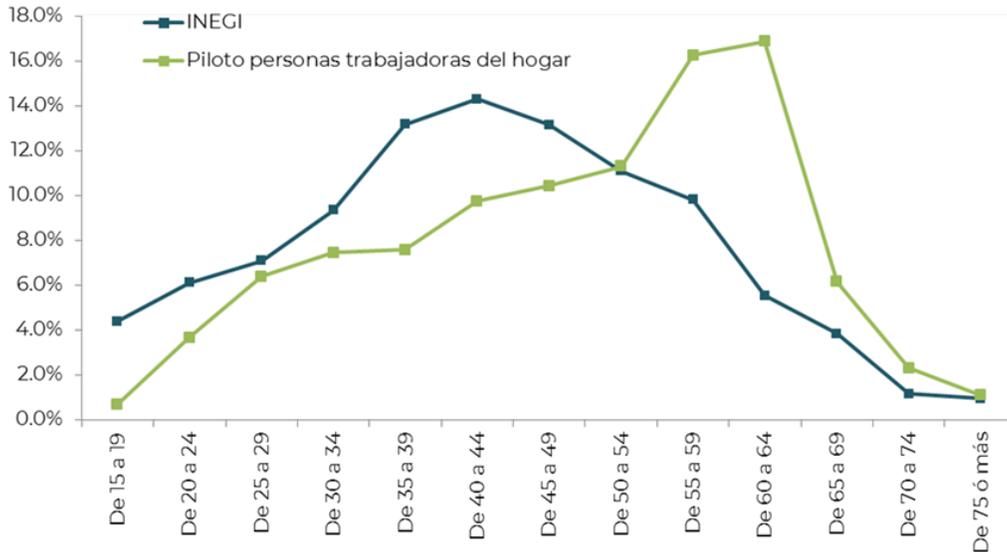
Lugar de nacimiento con base en la CURP y lugar de trabajo tomando en consideración la ubicación del centro de trabajo.

Regionalización: Norte incluye Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas; Centro Norte, Aguascalientes, Baja California Sur, Colima, Durango, Jalisco, Michoacán, Nayarit, San Luis Potosí, Sinaloa y Zacatecas; Centro, Ciudad de México, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala; y el Sur, Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán.

**B. Comparativo INEGI vs. Prueba piloto de personas trabajadoras del hogar**

A septiembre de 2020, la distribución por rango de edad de las personas trabajadoras del hogar registra una mayor tendencia hacia edades de entre 55 y 64 años, rango en el que se concentra el 38% de las personas afiliadas, a diferencia de lo registrado por las encuestas del INEGI que se encuentra centrada entre 35 y 49 años.

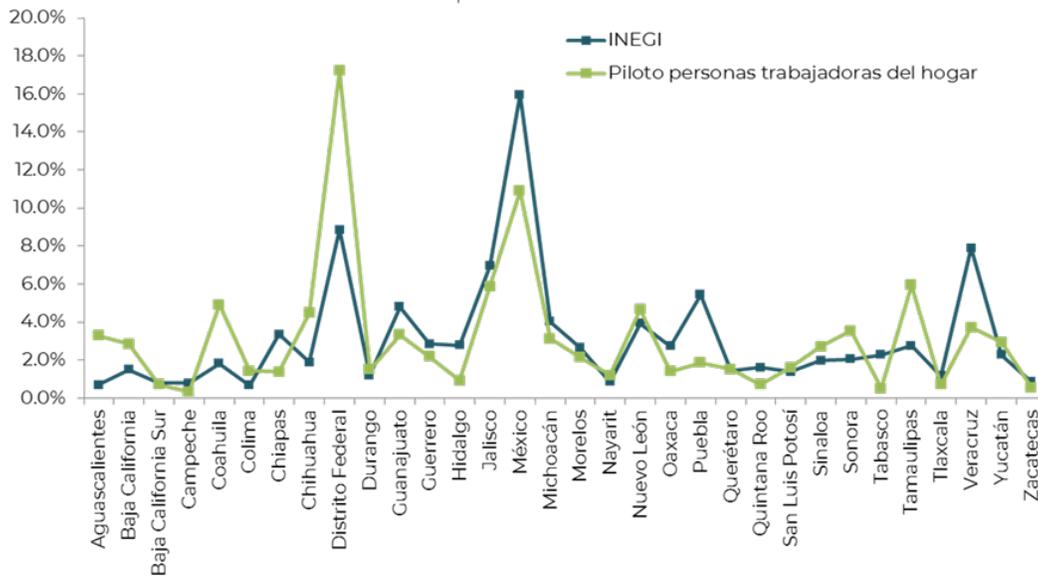
### Distribución por rango de edad



Fuente: Elaboración propia con base en los registros institucionales e información del INEGI.

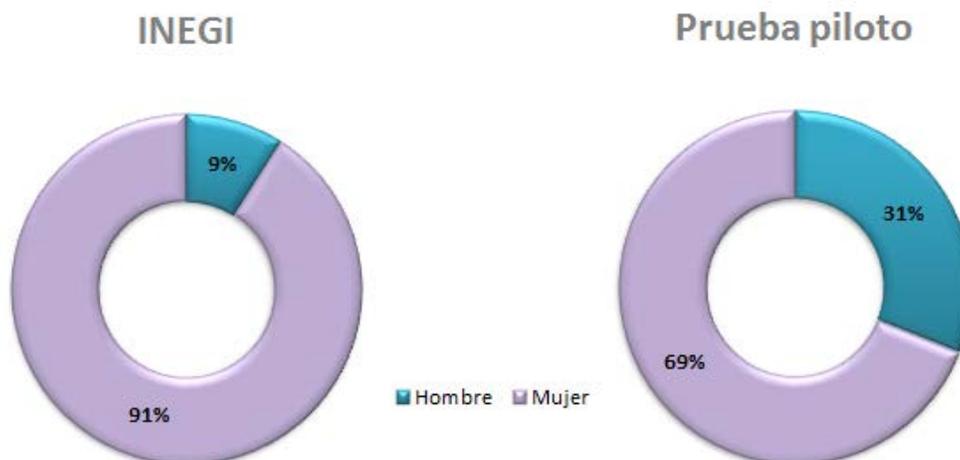
Respecto a la distribución por entidad federativa, el INEGI reporta una mayor concentración en la CDMX y Estado de México, de igual forma que la Prueba piloto, donde se observa que 1 de cada 4 personas trabajadoras del hogar labora en estas dos entidades.

### Distribución por Entidad Federativa



Fuente: Elaboración propia con base en los registros institucionales e información del INEGI.

En lo que se refiere a la distribución por sexo, el INEGI muestra una relación de 9 mujeres por cada hombre, mientras que en los datos de la Prueba piloto, se observa una correspondencia de personas trabajadoras del hogar de 7 mujeres por cada 3 hombres.



Fuente: Elaboración propia con base en los registros institucionales e información del INEGI.

### C. Prestaciones otorgadas

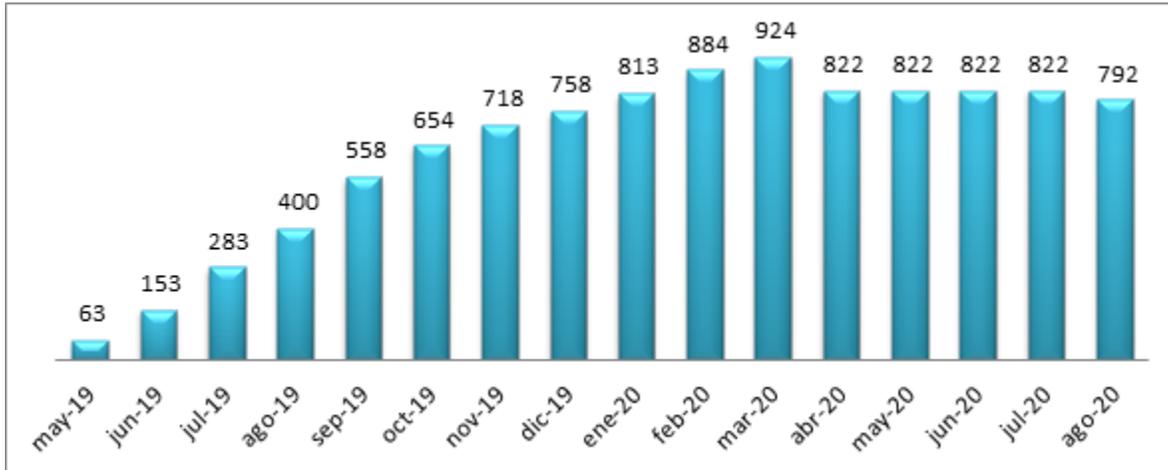
Respecto a las prestaciones económicas (pago por incapacidades) otorgadas en el periodo de mayo de 2019 a agosto de 2020, no se registran casos por maternidad y, en cuanto a enfermedad general, se han emitido 3,642 incapacidades y 353 riesgos de trabajo, como sigue:

Ramo	Certificados	Importe
Enfermedad general	3,642	3,387,970
Riesgo de trabajo	353	549,630

Fuente: Elaboración propia con base en los registros institucionales de la Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales.

En cuanto a la demanda del Seguro de Guarderías, a continuación se ilustra el número de hijos de personas trabajadoras del hogar beneficiados con los cuidados de las estancias infantiles:

#### **Demanda del Servicios de Guarderías de las Personas Trabajadoras del Hogar Mayo 2019 - Agosto 2020**



Fuente: Instituto Mexicano del Seguro Social. Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales.

Finalmente, se reportan para este grupo de personas aseguradas las atenciones médicas otorgadas al mes de agosto durante la Prueba piloto, conforme a los registros de la Dirección de Prestaciones Médicas del Instituto:

- Atención médica de primer nivel: 129,209 consultas.
- Atención médica de segundo y tercer nivel (especialidades): 29,463 consultas
- Atenciones hospitalarias: 6,902

#### **D. Impacto de la pandemia por COVID-19 en la afiliación de personas trabajadoras del hogar**

Si bien la incorporación de las personas trabajadoras del hogar ha mostrado una tendencia creciente, en mayo de 2020 decreció el número de las mismas, producto de la pandemia ocasionada por COVID 19, puesto que el trámite de incorporación y pago se hace en abril (mensualidad anticipada) y durante ese mes el país se encontraba en el periodo de la Jornada Nacional de Sana Distancia, es decir, en periodo de movilidad restringida.

Aun y cuando las oficinas administrativas del Instituto estaban abiertas y el trámite estaba disponible en línea, disminuyó la incorporación en 445 personas trabajadoras del hogar respecto del mes anterior.

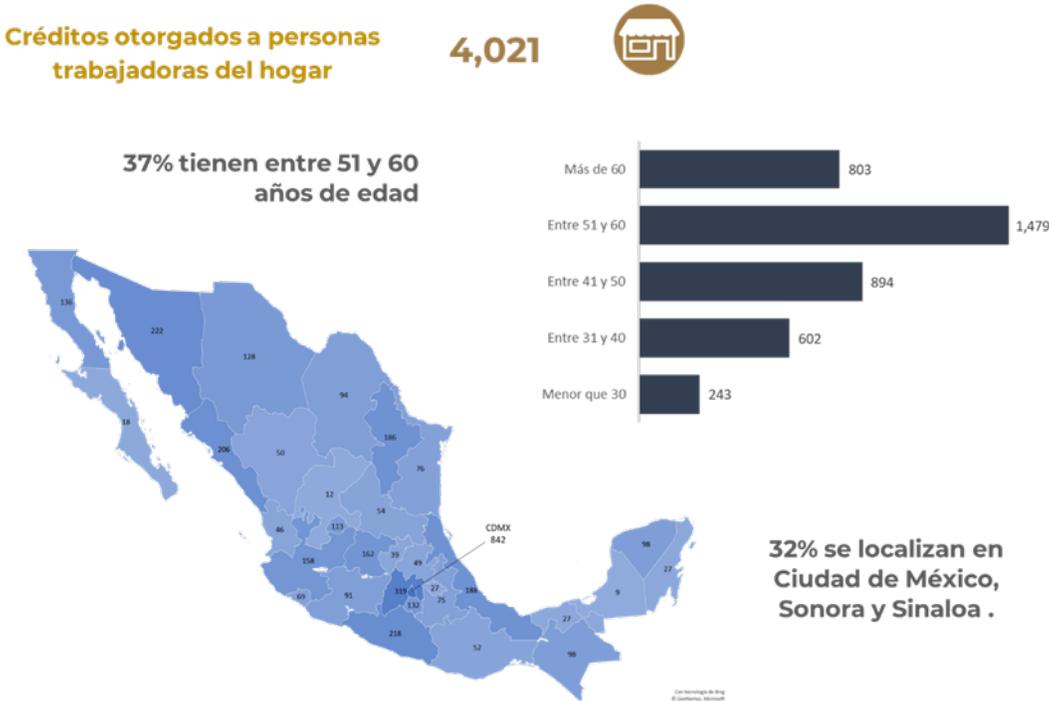
A fin de buscar que la incorporación no decayera ni las personas trabajadoras del hogar ya afiliadas perdieran su aseguramiento, se implementó de manera oportuna un nuevo

mecanismo de pago en línea para que personas sin servicio de banca electrónica pudieran pagar por tal vía; mediante este mecanismo, se habilitó el pago a través de una transferencia electrónica, lo que aunado a los apoyos del Gobierno Federal coadyuvó a que se retomara la tendencia de crecimiento en la afiliación del sector a partir de junio.

En relación a los apoyos del Gobierno Federal, por medio del programa “Apoyo Solidario a la Palabra” se otorgó a personas trabajadoras del hogar un crédito por un importe de 25 mil pesos.

A través del referido Programa se dispersaron 4,021 apoyos a igual número de personas trabajadoras del hogar; la condición para otorgarlos fue que éstas estuvieran vigentes ante el IMSS al 30 de abril.

Cabe resaltar que es la primera vez que se canalizan recursos presupuestales utilizando como referencia los registros administrativos del IMSS, lo que generó que este sector vulnerable y habitualmente excluido de los financiamientos del sector formal, pudiera ser beneficiado con estos créditos solidarios a la palabra.



**Fuente:** Elaboración propia con base en los registros institucionales.

**E. Fase II de la Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar**

A lo largo de la prueba piloto se detectaron áreas de oportunidad, a partir de la evaluación de sus resultados, así como de la retroalimentación de las personas trabajadoras del hogar organizadas y de patrones organizados; expertos de organizaciones internacionales y de la sociedad civil.

Con base en lo anterior, el Consejo Técnico del IMSS aprobó en el mes de julio de 2020 una segunda fase de la Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar, que introduce mejoras al esquema de afiliación y reconoce la obligación de los patrones en el proceso de registro de las personas trabajadoras del hogar.

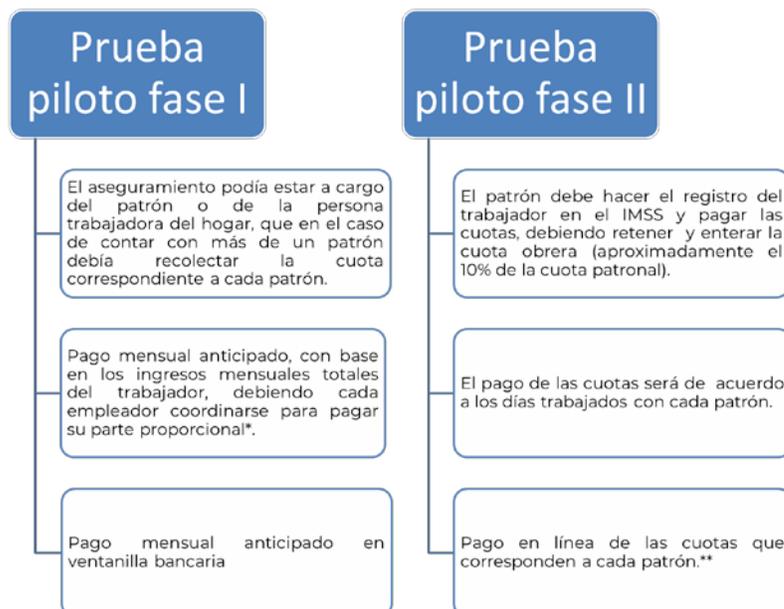
Estas mejoras y simplificación administrativa son posibles gracias al Acuerdo número ACDO.AS2.HCT.220720/190.P.DIR, dictado por el Consejo Técnico en sesión ordinaria el día 22 de julio de 2020, por el que se aprueban las Reglas de carácter general de la Prueba piloto fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social contenidas en el Anexo Único de dicho Acuerdo (**Anexo III**).

### **Beneficios de la Prueba piloto: Fase I vs. Fase II**

En la fase II de la Prueba piloto se incorporaron las siguientes premisas:

1. El patrón debe inscribir y retener las cuotas obrero patronales de la persona trabajadora del hogar y enterarlas, aún y cuando la persona trabajadora del hogar tenga múltiples patrones.
2. Cada patrón debe pagar las cuotas que le corresponden, de conformidad con el salario y los días trabajados por la persona trabajadora del hogar.
3. Se simplifica aún más el trámite de solicitud de inscripción y pago de las cuotas obrero patronales; todo el proceso puede realizarse en línea.
4. Existe un beneficio adicional que contempla la cobertura total de un mes de aseguramiento cuando se cubren al menos 20 días de trabajo y el monto del salario reportado equivale a cuando menos un salario mínimo de la zona geográfica que corresponda. Esto reconoce la diferencia y vulnerabilidad del sector.

### **Comparativo de las premisas de la Prueba piloto fase I y fase II**



En la fase II la incorporación podrá realizarse, al igual que en la fase I, en línea por medios electrónicos o bien de manera presencial, mediante tres sencillos pasos:

### **Paso 1**

El patrón registra sus datos

- CURP
- Domicilio
- Datos de contacto
- RFC (opcional)

### **Paso 2**

El patrón registra los datos de la o las personas trabajadoras del hogar

- CURP
- NSS
- Domicilio
- Salario diario
- Días trabajados

### **Paso 3**

El patrón realiza el pago de las cuotas con base en el cálculo que hace el sistema. El pago, al igual que en la fase I, es adelantado y se realiza únicamente por los días trabajados por la persona trabajadora del hogar.

Las reglas de la Prueba piloto de la fase II, los sencillos pasos para realizar el trámite y el pago en línea minimizarán el costo de oportunidad del cumplimiento de la obligación de los patrones para realizar la incorporación y pago de las cuotas del aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar.

La obligatoriedad y mínima burocracia del procedimiento implementado por el IMSS no serán suficientes, por sí solos, para lograr el objetivo de incorporar a la seguridad social a todas las personas trabajadoras del hogar con los mismos derechos que el resto de los trabajadores y en un corto plazo. Para ello es necesario visibilizar y revalorar el trabajo del hogar, mostrando la contribución que hacen a la economía del hogar y del propio país las personas trabajadoras del hogar. También es necesario combatir la estigmatización social de las personas que realizan el trabajo del hogar.

## **V. Evaluación de la Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar**

El Instituto ha realizado las acciones necesarias para dar cumplimiento a la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, implementando de manera oportuna la Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar, siguiendo las directrices del poder judicial. El IMSS también se ha beneficiado de las mejores prácticas, al considerar las experiencias en la materia en diversos países, gracias a la asesoría de la Organización Internacional del Trabajo y la perspectiva de las personas trabajadoras del hogar organizadas y de los empleadores.

La puesta en operación de la Prueba piloto también se ha visto beneficiada a partir de la experiencia que tiene el IMSS como la Institución que ha proporcionado durante más de siete décadas seguridad social al país y ser la institución de su tipo más grande de América Latina.

Para ello se diseñó la normatividad, el trámite, la aplicación necesaria para llevar a cabo la incorporación en línea y en las oficinas administrativas, se capacitó al personal que atiende las 135 oficinas administrativas distribuidas a lo largo del país, y se difundió y orientó a miles de personas respecto de la Prueba piloto mediante todos los medios de comunicación a su disposición.

Sin ser aún obligatorio, a septiembre de 2020 se logró incorporar a 25,369 personas trabajadoras del hogar y a sus beneficiarios legales, la mitad de las cuales han permanecido durante toda la Prueba piloto. Es importante resaltar que bajo el esquema voluntario de incorporación, vigente durante veinte años previamente a la implementación de la Prueba piloto, se alcanzó como cifra más alta 3,848 personas; de este modo, incrementar en 18 meses —sin que se prevean sanciones— la incorporación en un 2,129% respecto al mes inicial de arranque de la Prueba es un avance relevante.

La valoración de los resultados de la Prueba piloto es también positiva cuando se contrastan respecto de la experiencia internacional. Por ejemplo, tomando el caso de Uruguay, el país latinoamericano con una de las mayores coberturas para este segmento de la población y en donde el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar es obligatorio.

El caso de Uruguay es paradigmático por contar con una de las regulaciones más avanzadas en la materia: el 27 de noviembre de 2006 fue promulgada la Ley 18065 de Regulación de Trabajo Doméstico, por la cual se regulan las relaciones laborales y se logra la total inclusión del sector en los derechos de seguridad social, y en abril de 2012 Uruguay fue el primero en ratificar el Convenio 189 de OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos.

Al comparar la variación de la tasa de cobertura a partir de que se implantó la obligatoriedad en Uruguay se puede afirmar que la evolución de la Prueba piloto en México, a pesar de no contar aún con una legislación obligatoria en la materia, es positiva. En 2006 Uruguay registraba una tasa de evasión en el sector de trabajadores del hogar de 60.8% y en los años posteriores, entre 2007 y 2010, esta tasa se mantuvo prácticamente constante, sin efectos visibles de la aprobación de la ley, y no fue sino

hasta 2011, cinco años después de la aprobación de la ley, que empezaron a registrarse disminuciones importantes.



**Fuente:** Banco de Previsión Social. Situación del Trabajo Doméstico en Uruguay, varias ediciones.

Al primer trimestre de 2019, de acuerdo con datos de la ENOE, existían 2,390,337 personas registradas como trabajadores del hogar remunerados. De estos, únicamente el 2.5% se encontraba afiliado al IMSS como producto de la prestación del trabajo (58,591), esto equivale a una tasa de evasión del 97.5%.

Para finales de 2019, el primer año de aplicación de la Prueba piloto en México, y considerando una disminución en la tasa de evasión igual a la observada en Uruguay entre 2006 y 2007, de 0.5%, se esperaba cerrar con una tasa de evasión de 97%, es decir, una incorporación de 11,952 trabajadores. En la realidad se cerró con 13,553, es decir mejor de lo esperado con base en la evolución de Uruguay, que es el caso más exitoso en América Latina.

Para 2020, considerando un escenario con base en el comportamiento observado en Uruguay durante un periodo de cinco y diez años posteriores a la aprobación de la ley, se plantea un escenario con una disminución de 1.1% en la tasa de evasión, similar a la variación promedio observada entre 2006 y 2011, donde la tasa pasó de 60.8% a 55.5%, una caída de 5.3% en cinco años. Con esto, la tasa de evasión para 2020 cerraría en 95.9%, lo que significaría una afiliación de 26,294 trabajadores. En la realidad al mes de septiembre en México se tiene una afiliación de 25,369 asegurados lo cual está en línea con la evolución de lo sucedido en Uruguay.

Una vez iniciada la obligatoriedad y responsabilidad del patrón respecto de la incorporación, y al transmitir de manera efectiva la importancia de contar con la seguridad social no sólo para las personas trabajadoras del hogar sino también para sus patrones, se podrá comparar el avance en la velocidad de la incorporación del sector en relación a las experiencias más exitosas en América Latina. Hasta el momento y tomando como base los resultados de la Prueba piloto, se considera que ésta ha sido positiva y marca las pautas a seguir en el diseño de la legislación que tendrá que ser valorada y aprobada por

el Congreso de la Unión para cumplir con el mandato de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Finalmente, cabe destacar que el mayor valor de la Prueba piloto es la posibilidad de mejorar el conocimiento que se tiene del sector e identificar sus características, con base en la información que arroja, a fin de proponer el diseño de la legislación que permita el acceso efectivo de este sector a la seguridad social.

## **VI. Consideraciones respecto de la reforma legal para cumplir con el mandato de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**

A consideración del Instituto Mexicano del Seguro Social, y con base en la evaluación de los resultados de la Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar, la reforma a la LSS debe incorporar diversos elementos.

La definición de persona trabajadora del hogar debe considerar la realidad del trabajo de las mismas, por lo que ésta debe contemplar la forma en que llevan a cabo sus actividades; es decir, con pernocta, de entrada por salida o trabajando con múltiples patrones.

La legislación debe prever un capítulo especial para normar el acceso a, y disfrute de, la protección de la seguridad social en supuestos sin correspondencia con el esquema ordinario tradicionalmente considerado en la Ley. Es decir, en el caso de las personas trabajadoras del hogar la relación laboral se materializa en un hogar, no así en las instalaciones de un centro de trabajo, y los patrones son generalmente amas de casa o jefas de familia, por lo que el proceso de afiliación, para efectos de ley, tiene que responder a tales hechos y considerar un esquema simplificado distinto al ordinario en la Ley del Seguro Social.

Así, se propone incluir un conjunto de normas que establezcan la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio, con un esquema simplificado de incorporación y pago anticipado de las cuotas obrero patronales, como el previsto para la segunda fase de la Prueba piloto.

Bajo este esquema propuesto, el patrón debe ser el obligado a incorporar a las personas trabajadoras del hogar a su servicio y las obligaciones deben cubrirse en razón de los días que la misma labora, considerando también la parte proporcional de los días de descanso a que se tiene derecho, con base en lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, debe tomarse en cuenta la vulnerabilidad a la que las personas trabajadoras del hogar están expuestas. Por ello, y en función también del esquema simplificado de inscripción y pago que debe preverse, las nuevas disposiciones de ley deben considerar condiciones específicas que protejan a la persona trabajadora del hogar en caso de incapacidad por enfermedad general o riesgo de trabajo.

En resumen, el esquema de ley debe reconocer las particularidades del trabajo del hogar, como son el trabajo con varios patrones, la rotación de patrones y que se trata de una actividad en donde la mayoría de los mismos son mujeres y jefas de familia dedicadas a

las labores de hogar por un lado, y por el otro se trata de personas trabajadoras del hogar que forman parte de los sectores vulnerables de la población y por lo tanto requieren de condiciones específicas para su aseguramiento.

Con base en lo anterior, los elementos que tendrían que estar considerados en la legislación específica sobre las personas trabajadoras del hogar son:

- Incluir la definición de persona trabajadora del hogar.
- Establecer el límite inferior de días de cotización al mes para considerar a una persona como trabajadora del hogar, ya que la Organización Internacional del Trabajo y la Ley Federal del Trabajo establecen que para efectos de esta definición, no puede tratarse de un trabajo esporádico.
- Normar la obligatoriedad del pago mensual anticipado para posibilitar la operación de este esquema de cobertura bajo un procedimiento simplificado, en beneficio del trabajador, el patrón y el Instituto.
- Incluir la parte proporcional de días de descanso a los días cotizados con cada patrón, a efecto de evitar que la persona trabajadora del hogar quede sin cobertura de seguridad social durante dicho lapso.
- Establecer la cobertura total de un mes de aseguramiento cuando se cubren al menos 20 días de trabajo y el monto del salario reportado equivale a cuando menos un salario mínimo de la zona geográfica que corresponda.
- Establecer las acciones que debe realizar el patrón en caso de que la persona trabajadora del hogar se incapacite por enfermedad general o por riesgo de trabajo.

## **VII. ANEXOS**

## **A. Anexo I**

### **C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)**

#### **Preámbulo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

### **Artículo 1**

A los fines del presente Convenio:

- (a) la expresión **trabajo doméstico** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- (b) la expresión **trabajador doméstico** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

### **Artículo 2**

- 1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
- 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
  - (a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
  - (b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
- 3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

### **Artículo 3**

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.
- 2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
  - (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
  - (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
  - (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
  - (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del

reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

#### **Artículo 4**

---

- 1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.
- 2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

#### **Artículo 5**

---

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

#### **Artículo 6**

---

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

#### **Artículo 7**

---

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

#### **Artículo 8**

---

- 1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una

oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

- 2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.
- 3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.
- 4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

#### **Artículo 9**

---

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

#### **Artículo 10**

---

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
- 2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
- 3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

#### **Artículo 11**

---

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

#### **Artículo 12**

---

- 1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.
- 2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en

especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

### **Artículo 13**

---

- 1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.
- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

### **Artículo 14**

---

- 1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

### **Artículo 15**

---

- 1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:
  - (a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
  - (b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
  - (c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
  - (d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y
  - (e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

- 2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

#### **Artículo 16**

---

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

#### **Artículo 17**

---

- 1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
- 2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
- 3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

#### **Artículo 18**

---

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

#### **Artículo 19**

---

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

#### **Artículo 20**

---

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **Artículo 21**

---

- 1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

#### **Artículo 22**

---

- 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

- 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

---

**Artículo 23**

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

---

**Artículo 24**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

---

**Artículo 25**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

---

**Artículo 26**

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
  - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

---

**Artículo 27**

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

## B. Anexo II

DOF: 29/03/2019

### **ACUERDO ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único, relativo a las Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Gobierno de México.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Secretaría General.

El H. Consejo Técnico, en la sesión ordinaria celebrada el día 30 de enero del presente año, dictó el Acuerdo **ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR**, en los siguientes términos:

"Este Consejo Técnico, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 251, fracciones I, IV, VIII, XIII y XXXVII, 263 y 264, fracciones III, XIII, XIV, XV y XVII, de la Ley del Seguro Social; 5o., 57 y 58, fracción I, de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 31, fracciones II, IV y XX, del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social; y conforme a la propuesta que presenta el Titular de la Dirección General, por conducto de la Titular de la Dirección de Incorporación y Recaudación, mediante oficio 11 de fecha 31 de enero de 2019, así como el dictamen del Comité del mismo nombre del propio Órgano de Gobierno, emitido en reunión celebrada el día 22 del mes y año citados, **Acuerda: Primero.-** Tomar conocimiento de la ejecutoria del Amparo Directo 9/2018 (relacionado con el amparo directo 8/2018), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Segundo.-** Aprobar las Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social, contenidas en el Anexo Único del presente. **Tercero.-** Instruir a las Direcciones de Incorporación y Recaudación; de Prestaciones Económicas y Sociales; de Prestaciones Médicas; de Finanzas; de Vinculación Institucional y Evaluación de Delegaciones, y de Innovación y Desarrollo Tecnológico, para que establezcan las disposiciones necesarias para la correcta aplicación de las Reglas que se emiten, por parte de los Órganos de Operación Administrativa Desconcentrada y sus Órganos Operativos. **Cuarto.-** Se instruye a la Dirección de Incorporación y Recaudación para que lleve a cabo la instrumentación de las presentes Reglas y determine las condiciones y fechas en que iniciará la implementación de la prueba piloto a que hace referencia el punto Segundo de este Acuerdo, en la circunscripción territorial y durante el periodo que ésta estime pertinente en función del propósito de dicha prueba; la cual deberá resultar viable desde el punto de vista financiero para el Instituto. La Dirección de Incorporación y Recaudación deberá presentar a este Órgano de Gobierno un informe sobre el resultado de la prueba piloto, en el mes inmediato siguiente al de su implementación y en el mes inmediato siguiente a la conclusión del mismo, quedando a su cargo la estricta viabilidad financiera del programa piloto, debiendo suspender el programa piloto en caso de inviabilidad financiera del mismo. **Quinto.-** Las Subdelegaciones del Instituto, dentro de su circunscripción territorial, en los términos que señale la Dirección de Incorporación y Recaudación, en cumplimiento a lo establecido en el punto Cuarto de este Acuerdo, en el ejercicio de sus facultades de asistencia, deberán realizar acciones para informar y auxiliar a los trabajadores domésticos y sus patrones, acerca del contenido, alcance y procedimientos para el cumplimiento de las Reglas aprobadas mediante este Acuerdo. **Sexto.-** El presente Acuerdo y las Reglas que se aprueban, deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación y entrarán en vigor al día siguiente de su publicación. **Séptimo.-** Instruir a la Dirección Jurídica para que realice los trámites necesarios ante las instancias competentes, a efecto de que se realice la publicación mencionada en el Diario Oficial de la Federación".

Atentamente,

Ciudad de México, a 30 de enero de 2019.- El Secretario General, **Christian Eduardo Cervera Mondragón**.- Rúbrica.

## Anexo Único

### **REGLAS DE CARÁCTER GENERAL PARA LA PRUEBA PILOTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS AL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL.**

#### **1. OBJETO.**

Las presentes Reglas de carácter general tienen por objeto establecer facilidades administrativas para contribuir a garantizar a los trabajadores domésticos el derecho a la salud y la seguridad social, en una primera fase, mediante la regulación de una prueba piloto para establecer un régimen especial opcional de seguridad social que ampare los seguros del Régimen Obligatorio del Seguro Social.

El lenguaje empleado en las presentes Reglas no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

#### **2. GLOSARIO DE TÉRMINOS.**

Para los efectos de las presentes Reglas, serán aplicables las definiciones establecidas en los artículos 5 A de la Ley del Seguro Social y 2 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, así como las siguientes:

**CURP:** Clave Única de Registro de Población, expedida por el Registro Nacional de Población.

**LSS:** Ley del Seguro Social.

**Movimientos afiliatorios:** Aviso de alta o reingreso, modificación de salario o baja de los trabajadores ante el Instituto.

**NSS:** Número de Seguridad Social, único, permanente e intransferible asignado por el Instituto, a cada solicitante.

**RACERF:** Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

**Reglas:** Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social.

**Trabajador doméstico:** Lo que para tal efecto establece la Ley Federal del Trabajo.

#### **3. SUJETOS DE APLICACIÓN.**

Son sujetos de la aplicación de las presentes Reglas, los patrones de los trabajadores domésticos y los trabajadores domésticos.

#### **4. DE LA AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS ANTE EL INSTITUTO.**

Los patrones de los trabajadores domésticos tienen el carácter de sujeto obligado ante el Instituto y podrán optar por afiliar a los trabajadores domésticos bajo las presentes Reglas.

La recepción del pago de las cuotas obrero patronales se considerará como la presentación del aviso o movimiento afiliatorio de alta.

Para obtener el formato de pago, se deberá presentar:

Del patrón, el nombre completo, domicilio y, de manera opcional, su CURP.

Del trabajador doméstico, el nombre completo, NSS, domicilio, salario base de cotización mensual y

CURP (de llevarse a cabo de forma no presencial).

En el caso de que el trabajador doméstico tenga más de un patrón (multipatrón), el propio trabajador será quien deberá informar al Instituto el número de patrones, sus nombres completos, los domicilios donde trabaja y, de manera opcional, la CURP de cada uno de sus patrones.

Lo anterior, por medio del sistema que el Instituto ponga a disposición para tal efecto, o bien, utilizando el formato correspondiente que podrá solicitarse en la Subdelegación que corresponda al domicilio del patrón o de alguno de los patrones con los que labora.

El patrón o los patrones deberán cubrir el monto correspondiente al pago de cuotas obrero patronales por mes anticipado de acuerdo con lo dispuesto en la Regla 6.3, conforme al salario base de cotización mensual y días laborados con cada patrón, mediante el trámite presencial o aplicaciones que el Instituto disponga para tal efecto.

Se tendrá hasta el día 20 del mes calendario para realizar el pago de las cuotas obrero patronales del mes, a efecto de iniciar la cobertura de los seguros que ampara el Régimen Obligatorio del Seguro Social el primer día calendario del mes inmediato siguiente al pago. En caso de que el día 20 del mes calendario sea día inhábil, la fecha límite de pago será el primer día hábil inmediato posterior.

#### **5. DE LA ASIGNACIÓN O LOCALIZACIÓN DEL NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.**

Para realizar el pago de las cuotas obrero patronales correspondiente a este régimen especial opcional de seguridad social, se requiere que los trabajadores domésticos tramiten su NSS, mismo que se puede asignar o localizar en la página de Internet del Instituto [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx), utilizando la aplicación móvil IMSS Digital o acudiendo a la Subdelegación que corresponda al domicilio del trabajador.

Para la asignación o localización del NSS vía no presencial, el trabajador doméstico requiere contar con la CURP, una dirección de correo electrónico y su domicilio. En caso de no contar con la CURP o no tener acceso a las tecnologías de la información, podrá solicitarlo de forma presencial en el Departamento de Afiliación y Vigencia de las Subdelegaciones del Instituto, presentando una identificación oficial y acta de nacimiento. Asimismo, en el caso de los extranjeros con permiso para trabajar podrán obtener su NSS en las Subdelegaciones del Instituto.

#### **6. DEL CÁLCULO DE LAS CUOTAS.**

El salario base de cotización se integrará conforme a lo establecido en el artículo 27 de la LSS, en relación con el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, y se registrará conforme al artículo 28 de la LSS. El importe de las cuotas obrero patronales correspondientes a los seguros de Enfermedades y Maternidad; de Riesgos de Trabajo; de Invalidez y Vida; de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como de Guarderías y Prestaciones Sociales, se determinarán conforme a lo establecido en la LSS.

Se calcularán las cuotas correspondientes en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en la fracción 8913, actividad servicios domésticos, clase I, conforme a lo establecido en el artículo 196 del RACERF, de acuerdo al artículo 73 de la LSS.

Tratándose de trabajadores domésticos que laboren exclusivamente para un patrón (de planta o de entrada por salida) durante todo el mes calendario, éste deberá enterar la totalidad de las cuotas obrero patronales correspondientes al periodo. En caso de que el trabajador doméstico trabaje con un patrón o más de un patrón, el patrón o cada uno de ellos deberá cubrir el monto correspondiente a las cuotas obrero patronales proporcionales a los días que el trabajador doméstico labore con cada patrón durante el mes calendario que corresponda y se cubrirá la cuota correspondiente al mes.

Tanto el trabajador doméstico como el patrón deberán conservar los comprobantes del pago de las cuotas obrero patronales.

## **7. DE LA PRUEBA PILOTO.**

Los plazos y la circunscripción territorial de la prueba piloto se darán a conocer en la página de Internet del Instituto [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx).

A la entrada en vigor de la prueba piloto, los trabajadores domésticos que se encuentren incorporados voluntariamente al Régimen Obligatorio del Seguro Social permanecerán inscritos en el mismo hasta el término de su cobertura.

## **8. DE LA INTERPRETACIÓN.**

Todos los aspectos no considerados en las presentes Reglas se sujetarán a lo dispuesto en la LSS y el RACERF.

La Dirección de Incorporación y Recaudación será la encargada de interpretar las presentes Reglas para efectos administrativos, así como de emitir, en su caso, las disposiciones que resulten necesarias para su correcta aplicación.

Ciudad de México, a 30 de enero de 2019.- La Directora de Incorporación y Recaudación, **Norma Gabriela López Castañeda**.- Rúbrica.

### C. Anexo III

DOF: 31/08/2020

**ACUERDO número ACDO.AS2.HCT.220720/190.P.DIR, dictado por el H. Consejo Técnico en sesión ordinaria el día 22 de julio de 2020, por el que se aprueban las Reglas de carácter general de la Prueba piloto fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social contenidas en el Anexo Único del presente Acuerdo.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- GOBIERNO DE MÉXICO.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Secretaría del Honorable Consejo Técnico.

El H. Consejo Técnico, en la sesión ordinaria celebrada el día 22 de julio del presente año, dictó el Acuerdo ACDO.AS2.HCT.220720/190.P.DIR, en los siguientes términos:

"Este Consejo Técnico, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 251, fracciones I, IV, VIII, XIII y XXXVII, 263 y 264, fracciones III, XIII, XIV, XV y XVII, de la Ley del Seguro Social; 5, 57 y 58, fracción I, de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 31, fracciones II, IV y XX, del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social; y conforme a la propuesta que presenta el Titular de la Dirección General, por conducto de la persona Titular de la Dirección de Incorporación y Recaudación, mediante oficio 59, de 21 de julio de 2020, así como el dictamen del Comité del mismo nombre del propio Órgano de Gobierno, emitido en reunión celebrada el día 20 del mes y año citados, **Acuerda:** **Primero.-** Aprobar las Reglas de carácter general de la Prueba piloto fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social contenidas en el Anexo Único del presente Acuerdo. **Segundo.-** Instruir a las personas Titulares de las Direcciones de Incorporación y Recaudación; de Prestaciones Económicas y Sociales; de Prestaciones Médicas; de Finanzas y de Vinculación Institucional y Evaluación de Delegaciones a establecer las disposiciones necesarias para la correcta aplicación y seguimiento de las Reglas por parte de los Órganos de Operación Administrativa Desconcentrada y sus Órganos Operativos. **Tercero.-** Instruir a la persona Titular de la Dirección de Innovación y Desarrollo Tecnológico para que adopte las medidas tendentes a concluir el desarrollo del aplicativo que la Dirección de Incorporación y Recaudación le solicite para la Prueba piloto fase II. **Cuarto.-** Las Subdelegaciones del Instituto, dentro de su circunscripción territorial y en los términos que la Dirección de Incorporación y Recaudación señale, en el ejercicio de sus facultades de asistencia, llevarán a cabo acciones para informar a las personas trabajadoras del hogar acerca del contenido y alcance de las Reglas y las auxiliarán en su incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social. **Quinto.-** Instruir a la persona Titular de la Dirección Jurídica para que realice los trámites necesarios ante las instancias competentes, a efecto de que el presente Acuerdo se publique en el Diario Oficial de la Federación. **Sexto.-** El presente Acuerdo surtirá efectos una vez que el Instituto Mexicano del Seguro Social ponga a disposición el aplicativo que posibilite la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social mediante la Prueba piloto fase II".

Atentamente,

Ciudad de México, a 22 de julio de 2020.- El Secretario General, **Javier Guerrero García.**- Rúbrica.

## Anexo Único

### REGLAS DE CARÁCTER GENERAL DE LA PRUEBA PILOTO FASE II PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL

#### 1. OBJETO.

Las presentes Reglas de carácter general tienen por objeto establecer facilidades administrativas para contribuir a garantizar a las personas trabajadoras del hogar el derecho a la salud y la seguridad social, mediante la aplicación de la fase II de la Prueba piloto para la incorporación de este segmento de la población al régimen obligatorio del Seguro Social.

El lenguaje empleado en las presentes Reglas no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.

#### 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Para los efectos de las presentes Reglas, serán aplicables las definiciones establecidas en los artículos 5 A de la Ley del Seguro Social y 2 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, así como las siguientes:

- I. **CURP:** Clave Única de Registro de Población, expedida por el Registro Nacional de Población.
- II. **LFT:** Ley Federal del Trabajo.
- III. **LSS:** Ley del Seguro Social.
- IV. **Movimientos afiliatorios:** Aviso de alta o reintegro, modificación de salario o baja de los trabajadores ante el Instituto.
- V. **NSS:** Número de Seguridad Social, único, permanente e intransferible, asignado por el Instituto a cada solicitante.
- VI. **Personas Trabajadoras del Hogar:** Lo que para tal efecto establece la Ley Federal del Trabajo.
- VII. **RACERF:** Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.
- VIII. **Reglas:** Reglas de carácter general de la Prueba piloto fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social.
- IX. **RFC:** Registro Federal de Contribuyentes.

#### 3. SUJETOS DE APLICACIÓN.

3.1 Son sujetos de la aplicación de las presentes Reglas, los patrones de las personas trabajadoras del hogar y las personas trabajadoras del hogar.

#### 4. DE LA AFILIACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR ANTE EL INSTITUTO.

4.1 Los patrones de las personas trabajadoras del hogar tienen el carácter de sujeto obligado ante el Instituto, para efectos de afiliar a las personas trabajadoras del hogar bajo las presentes Reglas.

4.2 La recepción del pago de las cuotas obrero patronales se considerará como la presentación del aviso o movimiento afiliatorio de alta.

4.3 Para obtener el formato de pago, se deberá presentar:

a) Del patrón, el nombre completo, domicilio, CURP y correo electrónico. En su caso, el RFC (opcional) y teléfono celular (opcional).

b) De la persona trabajadora del hogar, el nombre completo, CURP, NSS, domicilio, salario base de cotización diario integrado y días trabajados.

c) Cuando la persona trabajadora del hogar tenga más de un patrón (multipatrón), cada uno de los patrones enterará las cuotas correspondientes.

Lo anterior, por medio del sistema que el Instituto ponga a disposición para tal efecto, o bien, utilizando el formato correspondiente que podrá solicitarse en la Subdelegación que corresponda al domicilio del patrón o patrones concernidos.

**4.4** El patrón o los patrones deberán cubrir el monto correspondiente al pago de las cuotas obrero patronales por mes anticipado, de acuerdo con lo dispuesto en la Regla 6.3, conforme al salario base de cotización diario integrado y días laborados con cada patrón, mediante el trámite presencial o aplicaciones que el Instituto disponga para tal efecto.

**4.5** Se tendrá hasta el día 20 del mes calendario para realizar el pago de las cuotas obrero patronales del mes, a efecto de iniciar la cobertura de los seguros que ampara el régimen obligatorio del Seguro Social el primer día calendario del mes inmediato siguiente al pago. En caso de que el día 20 del mes calendario sea día inhábil, la fecha límite de pago será el primer día hábil inmediato posterior.

## **5. DE LA ASIGNACIÓN O LOCALIZACIÓN DEL NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR.**

**5.1** Para realizar el pago de las cuotas obrero patronales se requiere que las personas trabajadoras del hogar tramiten su NSS, mismo que se puede asignar o localizar en la página de Internet del Instituto [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx), o acudiendo a la Subdelegación que corresponda al domicilio del trabajador.

**5.2** Para la asignación o localización del NSS vía no presencial, la persona trabajadora del hogar requiere contar con su CURP, una dirección de correo electrónico y su domicilio. En caso de no contar con la CURP o no tener acceso a las tecnologías de la información, podrá solicitarlo de forma presencial en el Departamento de Afiliación y Vigencia de las Subdelegaciones del Instituto, presentando una identificación oficial y acta de nacimiento.

Si el interesado es extranjero y no cuenta con copia certificada del acta de nacimiento apostillada para su cotejo y, en su caso, acompañada de la traducción al español, podrá presentar documentación de identidad que lo acredite de acuerdo a su nacionalidad; como puede ser la carta de naturalización o documento migratorio vigente que corresponda, emitido por autoridad competente (en su caso prórroga o refrendo migratorio) en original, para obtener su NSS en las Subdelegaciones del Instituto.

## **6. DEL CÁLCULO DE LAS CUOTAS.**

**6.1** El salario base de cotización se integrará conforme a lo establecido en el artículo 27 de la LSS, en relación con el artículo 334 de la LFT, y se registrará conforme al artículo 28 de la LSS. El importe de las cuotas obrero patronales correspondientes a los seguros de Enfermedades y Maternidad; de Riesgos de Trabajo; de Invalidez y Vida; de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como de Guarderías y Prestaciones Sociales, se determinará conforme a lo establecido en la LSS.

**6.2** Se calcularán las cuotas correspondientes en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en la fracción 8913, actividad servicios domésticos, clase I, conforme a lo establecido en el artículo 196 del RACERF, de acuerdo al artículo 73 de la LSS.

**6.3** Tratándose de personas trabajadoras del hogar que laboren exclusivamente para un patrón

(de planta o de entrada por salida) durante todo el mes calendario, éste deberá enterar la totalidad de las cuotas obrero patronales correspondientes al período y retener, en su caso, las cuotas obreras correspondientes.

Cuando la persona trabajadora del hogar labore con más de un patrón, cada uno de ellos deberá, en su caso, retener las cuotas obreras que correspondan y cubrir el monto correspondiente a las cuotas obrero patronales a los días que la persona trabajadora del hogar labore durante el mes calendario que corresponda, cubriendo además la proporción de los días de descanso obligatorios establecidos en la LFT.

**6.4** En caso de que la persona trabajadora del hogar labore al menos 20 días, considerando los días de descanso, y devengue el monto correspondiente a un salario mínimo integrado mensual vigente de la zona geográfica que le corresponde, conforme al domicilio reportado por el o los patrones, quedará cubierta durante el mes calendario que corresponda, con el salario promedio. Cuando los domicilios de los patrones se encuentren en diferentes áreas geográficas, se aplicará el salario mínimo general.

**6.5** Tanto la persona trabajadora del hogar como su patrón o patrones deberán conservar los comprobantes de pago de las cuotas obrero patronales.

## **7. DE LA PRUEBA PILOTO FASE II.**

**7.1** La fecha de la entrada en vigor de estas Reglas se dará a conocer en la página de Internet del Instituto [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx).

**7.2** A la entrada en vigor de la Prueba piloto fase II, las personas trabajadoras del hogar incorporadas bajo la propia Prueba piloto durante su fase anterior permanecerán inscritas en la misma hasta el término de la cobertura respectiva.

## **8. DE LA INTERPRETACIÓN.**

**8.1** Todos los aspectos no considerados en las presentes Reglas se sujetarán a lo dispuesto en la LSS y el RACERF.

**8.2** La Dirección de Incorporación y Recaudación será la encargada de interpretar las presentes Reglas para efectos administrativos, así como de emitir, en su caso, las disposiciones que resulten necesarias para su correcta aplicación.

Ciudad de México, a 22 de julio de 2020.- La Directora de Incorporación y Recaudación, **Norma Gabriela López Castañeda**.- Rúbrica.

## D. Anexo IV

### Ley Federal del Trabajo

#### CAPITULO XIII

##### Personas Trabajadoras del Hogar

**Artículo 331.-** Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

**Artículo 331 Bis.-** Queda prohibida la contratación para el trabajo del hogar de adolescentes menores de quince años de edad.

Tratándose de adolescentes mayores de quince años, para su contratación el patrón deberá:

- I. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año.
- II. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.
- III. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.

En el caso en el que la adolescente habite en el domicilio en donde realiza sus actividades y preste sus servicios para una sola persona, deberá garantizarse que el espacio en donde pernocte sea seguro.

Todo lo dispuesto en este artículo queda sujeto a la supervisión de la autoridad laboral competente.

**Artículo 331 Ter.-** El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo:

- I. El nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar;
- II. La dirección del lugar de trabajo habitual;

- III. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- IV. El tipo de trabajo por realizar;
- V. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- VI. Las horas de trabajo;
- VII. Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal;
- VIII. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y
- X. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales.

Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora.

Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.

En caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora.

El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes.

Queda prohibida todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.

**Artículo 332.-** No se considera persona trabajadora del hogar y en consecuencia quedan sujetas a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

- I. Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica.
- II. Quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.

**Artículo 333.-** Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la presente Ley. Los periodos durante los cuales las personas trabajadoras del hogar no disponen libremente de su tiempo y permanecen a

disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo y/ocando se excedan las horas establecidas en la Ley para cada tipo de jornada, deberán considerarse como horas extras, conforme a lo dispuesto en los artículos 58 a 68 del presente ordenamiento.

**Artículo 334.-** Las personas empleadoras garantizarán en todos los casos los alimentos para las personas trabajadoras del hogar.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora resida en el domicilio donde realicen sus actividades les será garantizada además de los alimentos, la habitación.

Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

El salario a que tienen derecho podrá efectuarse a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento de la persona trabajadora del hogar interesada.

**Artículo 334 Bis.-** Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social:

- a. Vacaciones;
- b. Prima vacacional;
- c. Pago de días de descanso;
- d. Acceso obligatorio a la seguridad social;
- e. Aguinaldo; y
- f. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.

**Artículo 335.-** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar.

**Artículo 336.-** Las personas trabajadoras del hogar, tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

Los días de descanso semanal se aplicarán a las personas trabajadoras del hogar conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

Las personas trabajadoras del hogar tendrán derecho a los días de descanso obligatorio previstos en el artículo 74 de esta Ley.

Para los efectos de los párrafos anteriores, en caso de que estos días se laboren se aplicarán las reglas previstas en esta Ley.

**Artículo 336 Bis.-** Las vacaciones que se otorguen a las personas trabajadoras del hogar, se regirán por lo dispuesto en el Título Tercero, Capítulo IV de la presente Ley.

**Artículo 337.-** Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.

II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

**Artículo 337 Bis.-** Las personas migrantes trabajadoras del hogar además de lo dispuesto en el presente capítulo, se regirán por las disposiciones de los artículos 28, 28 A de esta Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables.

**Artículo 338.-** Se deroga.

**Artículo 339.-** Se deroga.

**Artículo 340.-** Se deroga.

**Artículo 341.-** Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta Ley.

Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.

Para los efectos del párrafo anterior, la indemnización será la prevista en el artículo 50 del presente ordenamiento.

**Artículo 342.-** Las personas trabajadoras del hogar podrán dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso a la persona empleadora con ocho días de anticipación.

**Artículo 343.-** La persona empleadora podrá dar por terminada dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del trabajo; y en cualquier tiempo la relación laboral, dando aviso a la persona trabajadora del hogar con ocho días de anticipación pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.